



ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

จิระนนท์ คำลอย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered umbrella. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves.

JEERANUN KHAMLOY

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	ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	จิระนันท์ คำลอย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ

(พระครูชัยรัตนกร , ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	จิระนันท์ คำลอย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง และการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม PLC ขับเคลื่อนด้วยแผนกลยุทธ์ และเทคโนโลยี (2) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมสนับสนุนทรัพยากร

อย่างเพียงพอ (3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ควรสร้าง ค่านิยม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ปลอดภัย และ (5) ด้านการ สื่อสารดิจิทัล ควรพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วน ร่วม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Jeeranun Khamloy
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Theeraphat Thinsandee

The objectives of this research were 1) to study digital leadership of school administrators. 2) to compare the opinions on digital leadership of school administrators in mention, classified by position, gender, educational level, and work experience. 3) to examine recommendations for digital leadership of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. Quantitative research design was employed. The sample consisted of 338 school administrators and teachers, while five key informants participated in the qualitative phase. The research instruments included questionnaire with content validity between 0.67 to 1.00 and a reliability at 0.98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

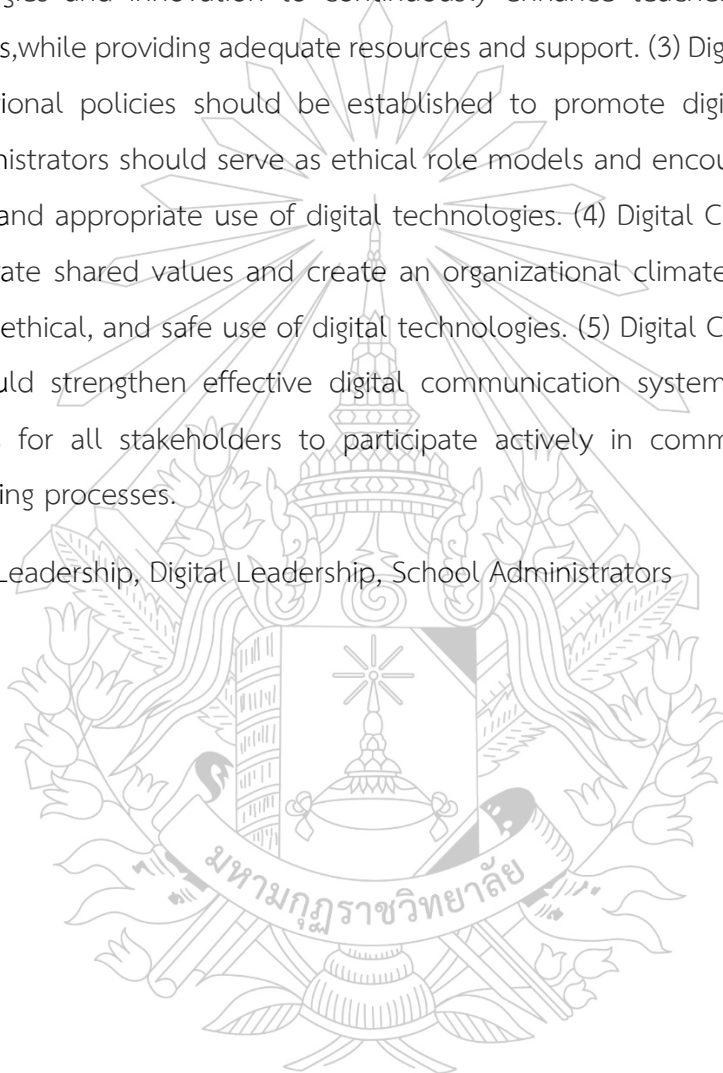
The research found that:

1) The digital leadership of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level. When considered by individual dimensions and ranked from the highest to the lowest mean scores, the results were as follows: digital vision, digital communication, professional development, digital citizenship, and digital culture, respectively.

2) The comparative analysis of opinions regarding the digital leadership of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 revealed that there were no statistically significant differences based on position or educational attainment. However, statistically significant differences at the .05 level were found based on gender and work experience.

3) Recommendations for enhancing the digital leadership of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 are as follows: (1) Digital Vision: School administrators should formulate a practical and achievable digital vision through a Professional Learning Community (PLC) approach, driven by strategic planning and supported by digital technologies. (2) Professional Development: Administrators should promote the integration of Artificial Intelligence (AI) technologies and innovation to continuously enhance teachers' professional competencies, while providing adequate resources and support. (3) Digital Citizenship: Clear institutional policies should be established to promote digital citizenship. School administrators should serve as ethical role models and encourage the legal, responsible, and appropriate use of digital technologies. (4) Digital Culture: Schools should cultivate shared values and create an organizational climate that supports the creative, ethical, and safe use of digital technologies. (5) Digital Communication: Schools should strengthen effective digital communication systems and provide opportunities for all stakeholders to participate actively in communication and decision-making processes.

Keywords: : Leadership, Digital Leadership, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์ ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

กราบนิมัสการขอพระคุณอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร กราบนิมัสการขอพระคุณ พระครูชัยรัตนกร, ดร. คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ และ ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ขอขอบคุณ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

จิระนันท์ คำลอย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3. สมมุติฐานการวิจัย	4
1.4. ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	9
2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	15
2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	22
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
2.5. สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	47
2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
2.7. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
4.3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	69
4.4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	79
4.5. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
5.1. สรุปผลการวิจัย	92
5.2. อภิปรายผล	97
5.3. ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	119
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	123
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	128
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	136
ภาคผนวก ฉ การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	145
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	147
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	153

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล.....	37
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	44
ตารางที่ 3.1 ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	60
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	68
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	70
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ.....	71
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	72
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ.....	74
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ.....	76
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม.....	80
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวม.....	81
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม.....	82
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	83
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	83
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่.....	85
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่.....	85
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่.....	86
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 วัฒนธรรมดิจิทัล การทำงานเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์.....	87
ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	89
ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ.....	89
ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล.....	90
ตารางที่ 4.21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล.....	90
ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล.....	91

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	58
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทของโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนสูง ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความผันผวนทางเศรษฐกิจและความขัดแย้งเชิงภูมิศาสตร์ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการพัฒนาและการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์โลก และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กฤษพงศ์ กิรติ, 2566, หน้า 1) สภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผล กระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้มีส่วน รับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ยุคดิจิทัลจะต้องสามารถอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูง ท่ามกลาง กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไข การปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมโลก ที่ดำเนินไปอย่าง รวดเร็วและรุนแรง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุค ดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้นได้ (ฐานิตา หล่องคำ, 2566, หน้า 23) ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทั้งรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยมีการใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น บุคลากรกระตือรือร้นที่จะต้องเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทั้งหมดที่มีในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างอนาคตการศึกษาของประเทศไทยนั้นต้องอาศัยความมุ่งมั่นที่สำคัญร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (दारूररण ถวิลการ, 2564, หน้า 1)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นแนวคิดที่เน้นความสามารถของผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่ ไปกับการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม ผู้นำลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ใช้เครื่องมือ ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังต้องสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหารบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคต อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาหลายชิ้นสะท้อนว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนยังไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยสร้างองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้นำการศึกษาให้มีขีดความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในยุคดิจิทัล (ศิริพร ศรีวัฒนกุล, 2565, หน้า 45-56)

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทั้งรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยมีการใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น บุคลากรกระตือรือร้นที่จะต้องเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์ เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทั้งหมดที่มีในปัจจุบันและแนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างอนาคตการศึกษาของประเทศไทยนั้นต้องอาศัยความมุ่งมั่นร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ดาว รุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 1) ดังนั้น การจัดการศึกษาของประเทศไทยในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่ความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในสังคมโลกที่เชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้ขอบเขต ผู้บริหารปิดรับการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพในการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยปรับบทบาทจากการมุ่งเน้นการสั่งการไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน พัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่เพิ่มภาระแก่บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับมาวิเคราะห์ พัฒนา และใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด (จิระนันท์ มูลมาตร, 2564, หน้า 26)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ความจำเป็นต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้นพัฒนาทั้งคน เครื่องมือ สื่อ และสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน (โรจนศักดิ์ อินทน, 2566, หน้า 23) อีกทั้ง ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการ บริหารงาน การตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การวัดผลและประมวผล รวมทั้งการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วรวิทย์ ไชยสัตย์, 2566, หน้า 37)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด จำนวน 333 โรงเรียน ซึ่งได้ดำเนินนโยบายด้านการศึกษาเกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ มีแผนการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ผู้เรียนทุกระดับ ทุกกลุ่ม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวิสัยทัศน์คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ” มีค่านิยม องค์กร คือ “งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย” มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนว ทางการพัฒนาสถานศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการ เสริมสร้างทักษะภาษาต่างประเทศของผู้เรียน ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 3 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษานำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการ ให้บริการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568 ; สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2)

จากที่กล่าวถึง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อจะได้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และนำผล ของการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

1.2.2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ตำแหน่ง เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่าง

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิดและองค์ความรู้จากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอธิบายลักษณะของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลในบริบทของสถานศึกษา ดังนี้ กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 130) , สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 120) , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 52) , จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 119-120) , ดาวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) , ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7-8) , ญัฐธิดา สงค์แก้ว (2565, หน้า 35) , โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 15-28) , Bathon and Brady (2013, p.185-209) , Sheninger (2014, p.490-493) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล

1.4.2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 327 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,312 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,639 คน (ข้อมูลจาก ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling)

1.4.3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2568

1.4.4. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถใช้ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาเรื่องภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องความสอดคล้องกับปัญหาและมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาต่อไป

1.5.2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อื่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.3. เพื่อเป็นสารสนเทศเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานด้านอื่นๆ และปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ ต่อไป

1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1. ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการที่บุคคลแสดงออกเพื่อมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน ให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่สำคัญ มองเห็นทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แม้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.6.2. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในการปรับบทบาทและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการทรัพยากรเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม

1.6.3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรม หรือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ นวัตกรรม แพลตฟอร์มทางเทคโนโลยีร่วมสมัย มาช่วยในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.4. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมความร่วมมือ โน้มน้าวจูงใจบุคลากร และคำนึงถึงหลักจริยธรรม พร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการคาดการณ์ และมองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยี สามารถกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลไปสู่นโยบายและแผนงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จขององค์กร

2) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีพฤติกรรม

ในการแสวงหาและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และนวัตกรรมในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา มีความคิดริเริ่ม ออกแบบนวัตกรรมการทำงาน และกำหนดเป้าหมายรวมถึงตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายและมารยาทในโลกดิจิทัล มีความรับผิดชอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ได้เหมาะสม สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ปลอดภัย

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทดลองนวัตกรรมใหม่ ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ และปลูกฝังค่านิยมการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเคยชินและสามารถปรับตัวได้

5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ อีเมล และการประชุมทางไกล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษา และสื่อสารทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและทันเวลา

1.6.5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่การบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด ภายในพื้นที่รับผิดชอบ 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.6.6. ตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครูผู้สอน

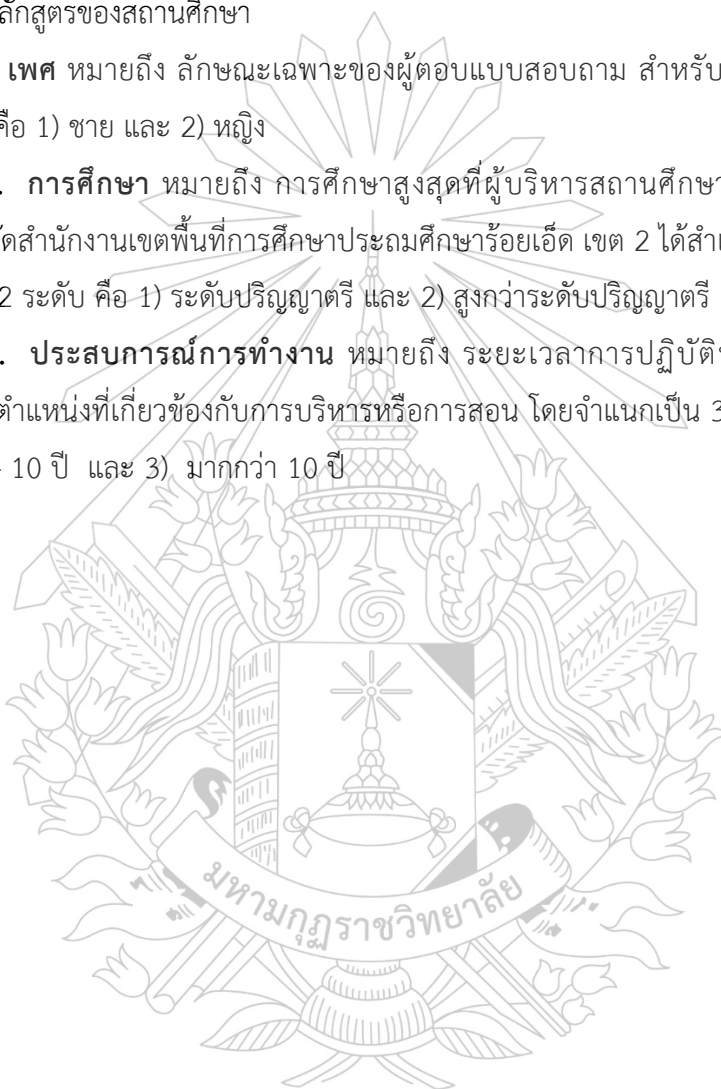
1.6.7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการในสถานศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.8. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สอนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

1.6.9. เพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) ชาย และ 2) หญิง

1.6.10. การศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้สำเร็จการศึกษา โดยจำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.6.11. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการสอน โดยจำแนกเป็น 3 ช่วง คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและสืบค้นข้อมูล โดยอาศัยการรวบรวมสารสนเทศจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา โดยจัดเรียงและนำเสนอข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
- 2.4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.5. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่านักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สุกฤษฎา ปงกันทา (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และภาวะผู้นำในการบริหารองค์การทางการศึกษา มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง วางแผน สั่งการ ประสานงาน กำกับ ติดตาม และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และ

แผนงานที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการจัดและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยมีการวางแผน กำหนดวิธีปฏิบัติ และจัดลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีสมรรถนะ ผู้เรียนมีความสามารถและยึดมั่นในคุณธรรม โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมด้านต่าง ๆ ขององค์การการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาและเกิดประสิทธิผลโดยรวมสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบายการศึกษา การพัฒนาแผนกลยุทธ์ การจัดสรร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในเชิงบวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปรับให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของแนวการศึกษา

พิกุล นามสูง (2565, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การฝึกฝนผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ ความชำนาญ สามารถดำเนินกิจกรรมการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการสร้างสรรค์ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค จริยธรรม และทักษะความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ชนมณี ศิลาณกิจ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน การใช้ทรัพยากร และการควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

แพรุ้ง ลิโนรักษ์ และ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2565, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากร บุคลากรงบประมาณ และการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

Gorton (198, p. 158) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานทุกด้านภายในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงระบบการเรียนการสอนอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมการวางแผนการเรียนการสอน การจัดสรรครูให้เหมาะสมกับรายวิชา การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร รวมทั้งการวัดและประเมินผลการ

เรียนรู้ และการนิเทศติดตามการสอน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

Hoy and Miskel (2001, p. 170) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดการและกำกับดูแลบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยมุ่งสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเห็นพ้องต้องกันและปฏิบัติตามแนวทางหรือข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีวินัยและเคร่งครัด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน จัดระบบ นำและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความสามารถอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ ประสานความร่วมมือกับครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเชิงบวกและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2.1.2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นรับผิดชอบหลักของผู้บริหารที่ต้องจัดทำแผน วิธีการ และกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หากกระบวนการจัดการไม่ได้ก็จะส่งผลเสียต่อส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ ผู้บริหารต้องเลือกวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพียงอย่างเดียว มันเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของบุคคลจำนวนมากที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ ความถนัดและความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องนำเทคนิควิธีการที่เหมาะสม

วารุณี โพธิ์คำ (2563, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นองค์หลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้กระบวนการปฏิรูปการศึกษา ได้มุ่งนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นกรอบในการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการบริหารอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโดยตรง พร้อมทั้งยกระดับสถานศึกษาให้มีสถานะเป็นนิติบุคคล เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

แพรูง์ สีนรักษ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2565, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารบริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธี ประสิทธิภาพ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้นำนโยบายการศึกษาออกปฏิบัติ และดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในโรงเรียน

ปัญญา ส่งเสริม (2566, หน้า 389) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบัน สถาบันการศึกษาจำนวนมาก กำลังมุ่งเน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางทรัพยากรที่จำกัดและสภาพแวดล้อมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และรักษาความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากรระดับบริหารที่มีความสามารถสูงโดยเฉพาะในระดับผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่ง บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณสมบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงานของตน เช่น คณาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือแม้แต่นักเรียน ทำให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้นำและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในที่สุด

วัฒนา โอทาตะวงศ์ (2566, หน้า 273) ได้กล่าวไว้ว่า ในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาถือเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหาร ต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาบริบทของสถานศึกษา ความเป็นผู้นำด้านการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารคือบุคคลที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย พวกเขา นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ สร้างรากฐานที่มีคุณภาพสำหรับอนาคตตามทักษะในศตวรรษที่ 21 และดูแลและติดตามการดำเนินงานอย่างแท้จริง เพื่อให้การจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพในยุคนี้

Spillane and Kenny (2012, p. 541) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก เช่น การปฏิรูปนโยบาย ความคาดหวังทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้ดูแลระบบต้องปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ในขณะที่ยังคงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นนอกเหนือไปจากงานด้านบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำด้านการสอนและการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงบวก พวกเขาเน้นความสำคัญของการตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับครู นักเรียนและผู้ปกครอง และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกื้อกูลและครอบคลุม ดังนั้น ความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร แรงกดดันด้านความรับผิดชอบ และความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเน้นความสำคัญของการให้ความรู้ ทักษะ

และการสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้บริหารเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้และนำสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่บทบาทหลักของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง วางแผน และเลือกใช้แนวทางดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยทั้งความรู้เชิงวิชาการและทักษะเชิงศิลปะในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันระหว่างครู บุคลากร และผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารที่ดีต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านความสามารถ ความถนัด และความต้องการของบุคลากร พร้อมปรับตัวต่อปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในสถานศึกษา และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมสร้างความร่วมมือและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.1.3. บทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา

กิริติกร หนูตอ (2561, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารอย่างครอบคลุม ทั้งการกำหนดแผนงาน การจัดโครงสร้างและทรัพยากรขององค์กร การอำนวยการ การสั่งการ ตลอดจนการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักและเข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถติดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างใกล้ชิด พร้อมเตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร การบริหารที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงควรติดตามความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน แก้ไขปัญหา ลดข้อจำกัดในการบริหาร และยกระดับประสิทธิภาพของ

องค์การ อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

Gorton (2003, p. 71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นผู้นำทางการศึกษา

3. เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน

4. มีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การส่งเสริมกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา จะช่วยให้บรรยากาศภายในองค์กรเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันได้อย่างมั่นคง

5. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง แผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจัดการและประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชน การบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความกล้าในการเผชิญปัญหา พร้อมทั้งยึดมั่นในความเป็นกลางและความเที่ยงตรง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากทุกฝ่าย การแสดงบทบาทของผู้นำจึงสะท้อนถึงพฤติกรรมที่ผู้ตามคาดหวังและกลุ่มต้องการ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบททางวัฒนธรรมของสังคมที่สถานศึกษาอยู่ การดำเนินงานด้วยความยุติธรรมและความเป็นกลางไม่เพียงช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

Yulk (2006, p. 60) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทและหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งลักษณะบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมการบริหาร 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ของผู้บริหารสามารถจำแนกได้เป็นหลายด้าน ได้แก่ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง การให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องประสานและร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์

กลุ่มที่ 2 บทบาทในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลประกอบด้วย การติดตามข้อมูลอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็นแก่ผู้เกี่ยวข้อง และการสร้างความชัดเจนในการสื่อสาร เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

กลุ่มที่ 3 บทบาทในการตัดสินใจของผู้บริหารประกอบด้วยหลายด้าน ได้แก่ การวางแผน และการจัดโครงสร้างองค์กร การให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากร การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม รวมถึงการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 4 บทบาทในการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจ การประกาศเกียรติคุณ และการมอบรางวัลต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างแรงขับเคลื่อนและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือและการได้รับการยอมรับทั้งจากบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจึงควรมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็งและข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมทั้งวางแผนและดำเนินมาตรการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้และการปรับปรุงตนเองนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหาร การจัดการรูปแบบใหม่ และการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหลากหลายมิติ ทั้งการเป็นผู้จัดการ วางแผน และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย จัดสรรเวลา สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และความสามัคคี ดูแลวินัยและคุณธรรม เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง จัดการข้อขัดแย้ง และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก รวมทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสาร ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร การก้าวสู่ความเป็นผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หากแต่เป็นผลจากความมุ่งมั่น อดทน และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ ผ่านกระบวนการของอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้เพื่อชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ ควบคู่กับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำสะท้อนถึงศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของทั้งผู้เรียนและครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2.1. ความหมายของภาวะผู้นำ

สุริรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ

สามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคล หรือสมาชิกของกลุ่มร่วมมือเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ชัยเสถียร พรหมศร(2562, หน้า 159) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการโน้มน้าวและจิตใจของผู้นำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผ่านการเปลี่ยนแปลง

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ มีความมุ่งมั่น มีความอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การ ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน มีจิตใจเปิดกว้าง มีความเต็มใจทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่น สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ขององค์การ

Solomon (2009, pp. 4-5) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อบุคคล ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

Greenberg and Baron (2010, p. 506) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การได้

Robbins (2012, p.228) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำมีบทบาทในการใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการที่บุคคลแสดงออกเพื่อมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน ให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่สำคัญ มองเห็นทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ ใชความสามารถอย่างเต็มที่ และร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แม้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นิത്യ บุษงามงคล (2560, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงต่อระบบและองค์กรในอนาคต ซึ่งภาวะผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีอาชีพ

พัชรา วาณิชชิน (2560, หน้า 38-39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการทำงานและสามารถนำผลลัพธ์ทางบวกมาให้องค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรปรารถนาและนำพาองค์กรเดินหน้าไปทิศทางที่ต้องการ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 100) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการดำเนินการบริหารจัดการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำในการบริหารตามบทบาทและคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สินธรา คามดิษฐ์ (2561, หน้า 130) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ช่วยให้บุคลากรของกลุ่มหรือองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สามารถบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลได้

พรชัย เจดามาน (2562, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการที่จะปฏิบัติหรือร่วมปฏิบัติโดยอาศัยแรงจูงใจ หากกระบวนการตัดสินใจขาดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การตัดสินใจของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความชำนาญเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือ อันสะท้อนถึงความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้แรงจูงใจดึงดูดผู้ตาม ทำให้องค์กรเกิดผลลัพธ์ทางบวกและความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ทั้งในด้านความพึงพอใจและความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของแต่ละยุคสมัย โดยมีนักวิชาการได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถจำแนกพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็นช่วงต่าง ๆ ตามลำดับได้ดังนี้

- 1) ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ
- 2) ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ
- 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์
- และ 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้วิจัยขอสรุปได้ดังนี้

1) ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

การศึกษาด้านเชิงคุณลักษณะ เป็นรากฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่า คนที่เกิดมาพร้อมคุณลักษณะพิเศษจะทำให้พวกเขาเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ มีความเชื่อว่า ผู้นำมีความแตกต่างในคุณลักษณะจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ ประกอบด้วย ความฉลาด (Intelligence) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) ความมุ่งมั่น (Determination) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความสามารถทางสังคม (Sociability) และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เรียกว่า รูปแบบบุคลิกภาพ 5 ข้อ (Five-factors Personality Model) ที่ประกอบด้วย บุคลิกภาพความมุ่งมั่น (Extraversion) ความซื่อตรง ยุติธรรม (Conscientiousness) ความใจกว้าง (Openness) ความอ่อนโยนน่าคบ (Agreeableness) และความมั่นคงในอารมณ์ (Neuroticism) (Goldberg, 1990) และบางงานวิจัยยังรวมถึงเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)

2) ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Theories)

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำได้มีการพัฒนาทฤษฎีในช่วง ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดเชิงทฤษฎีนี้มุ่งเน้นให้พิจารณาพฤติกรรมและการกระทำของผู้นำเป็นหลัก พร้อมทั้งชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นลักษณะของการมีอิทธิพลต่อกันและกัน นักทฤษฎีได้แก่ เคอร์เลวิน (Kurt Lewin) เลนลิส ไลเคอร์ท (Lenis) เบคและมูตัน (Black & Mouton) และ ดักลาส แม็กเกอร์ (Douglas McGregor) ตามแนวความคิดของ Blake & Mouton ได้แบ่งรูปแบบของผู้นำ มี 5 รูปแบบ ได้แก่

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented/Authority Compliance) เป็นรูปแบบ

การบริหารที่เน้นการทำงานและผลลัพธ์เป็นหลัก (Production Oriented) โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ และผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้นำประเภทนี้มักให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมแบบเผด็จการ และอาจสร้างความห่างเหินระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมค่อนข้างจำกัดและเน้นการทำงานตามคำสั่งเป็นสำคัญ

2) แบบการบริหารที่มุ่งเน้นบุคลากร หรือที่เรียกว่า Country Club Management เป็นสไตล์ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้ตามในการปฏิบัติงานมากกว่าผลลัพธ์ขององค์กร ผู้นำประเภทนี้มักส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือครอบครัวใหญ่ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีลักษณะอบอุ่น เป็นมิตร และไม่สร้างความกดดันต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อหลักของผู้บริหารในลักษณะนี้คือ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นตามมาโดยธรรมชาติ การกำกับหรือניהางานจึงมีความเข้มข้นน้อย และไม่เน้นการควบคุมชั้นสูง เหมือนกับการทำงานภายในครอบครัวที่มุ่งเน้นความสนุกสนาน ความพึงพอใจ และความร่วมมือของสมาชิก เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความต้านทานภายในองค์กร

3) แบบมุ่งงานต่ำ (Impoverished) เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้บริหารมีระดับความใส่ใจทั้งต่องานและบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ การขับเคลื่อนงานมุ่งเพียงให้สามารถดำเนินไปได้ตามเป้าหมายขั้นพื้นฐาน และคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรเท่านั้น ผู้บริหารในรูปแบบนี้มีอำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวผู้อื่นค่อนข้างน้อย ส่งผลให้การติดต่อประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชามีไม่มากนัก เนื่องจากภาวะผู้นำไม่เด่นชัด จึงมักใช้วิธีมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการโดยตรงเป็นหลัก

4) แบบการบริหารแบบสายกลาง (Middle of the Road Management) เป็นแนวทางที่ผู้บริหารหรือผู้นำมุ่งสร้างสมดุลระหว่างผลสัมฤทธิ์ของงานและความพึงพอใจของบุคลากร ผู้บริหารในรูปแบบนี้มักคาดหวังให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานตามกฎระเบียบและมาตรฐานที่วางไว้ เพื่อให้ผลลัพธ์เป็นไปตามความคาดหวังโดยไม่ต้องพึ่งอำนาจหรือการบังคับมากเกินไป ในแนวทางนี้ ผู้บริหารมักจัดตั้งคณะกรรมการหรือกลไกการทำงานร่วมกัน เพื่อบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผลและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นประจำ การประนีประนอมและการจัดการข้อขัดแย้งอย่างรอบคอบช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากบุคลากร รวมถึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าผลประโยชน์และรางวัลที่ได้รับเหมาะสมและสัมพันธ์กับความพยายามในการปฏิบัติงาน

5) การบริหารแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) มุ่งเน้นทั้งผลลัพธ์ของงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของบุคลากรอย่างกลมกลืน ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน การทำงานในลักษณะนี้เน้นประสิทธิภาพควบคู่กับบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนุกสนาน ผลสำเร็จของงานเกิดจากความร่วมมือและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามจึงมีรากฐานมาจากความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Theories)

Hersey & Blanchard (1993, หน้า 85) ได้เสนอทฤษฎีวงจรผู้นำตามสถานการณ์ โดยถูกเสนอขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของทฤษฎีเรตติน (Hersey and Blanchard) โดยยึดหลักการสำคัญว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญ ในทฤษฎีนี้ ผู้บริหารต้องปรับรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับลักษณะและความสามารถของผู้ตาม รวมถึงความต้องการของสถานการณ์นั้น ๆ องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงมุ่งเน้นไปที่การประเมินระดับความสามารถและความมุ่งมั่นของผู้ตาม เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติในลักษณะที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน 2) ระดับของการได้รับการสนับสนุนด้านจิตใจและสังคม รวมถึงพฤติกรรมที่สะท้อนความสัมพันธ์เชิงมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ระดับความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตามในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ มีความเหมาะสมกับผู้ตาม มีความพร้อมแตกต่างกัน คือ 1) ผู้นำแบบสั่งการ (Telling Leader) เป็นลักษณะของผู้นำที่เน้นการชี้แนะรายละเอียดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งติดตามและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด รูปแบบผู้นำลักษณะนี้เหมาะสำหรับผู้ตามที่ยังขาดทักษะในการทำงานและความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับต่ำ 2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leader) ภาวะผู้นำลักษณะนี้มุ่งเน้นการให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะในประเด็นที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานบางด้าน เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ควบคู่กับการได้รับการยอมรับหรือการเชิดชูผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้เกิดความพร้อมในการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้คำชี้แนะอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้ตามเข้าใจเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง การบริหารเช่นนี้เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมและความมั่นใจในการทำงาน เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและความสามารถในการตัดสินใจ 3) ผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Participation Leader) เป็นผู้นำที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตามในการตัดสินใจและการดำเนินงาน โดยจะสร้างบรรยากาศให้เกิดการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือทั้งโดยตรงและโดยอ้อม การดำเนินงานในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้ตามสามารถใช้ความสามารถเต็มที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้นำแบบนี้เหมาะกับบุคคลที่มีความพร้อมในระดับสูง ทั้งด้าน

ความสามารถและความเต็มใจในการรับผิดชอบงาน รวมถึงมีความมั่นใจในการตัดสินใจและดำเนินงานได้ด้วยตนเอง และ 4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader) เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารมีบทบาทให้คำแนะนำและสนับสนุนเพียงเล็กน้อย ผู้ตามมีอิสระในการคิดและตัดสินใจดำเนินงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้บริหารถือว่าผู้ตามมีความพร้อมทั้งในด้านความสามารถและความรับผิดชอบ จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานในลักษณะนี้เหมาะสำหรับบุคคลที่มีทักษะสูง มีความมั่นใจ และเต็มใจรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ซึ่งจะส่งเสริมความเป็นอิสระและสร้างความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Situational or Contingency Theories)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 84) ได้กล่าวถึง เบิร์นส์ (Burns) ผู้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เชื่อว่าผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมาย หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการกำหนดขอบเขตหน้าที่และภาระงานอย่างชัดเจน ควบคู่กับการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารและผู้ตามในลักษณะนี้ช่วยสร้างความพึงพอใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เป้าหมายขององค์กรสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงเป้าหมายมักมีประสิทธิภาพสูงเมื่อทำงานในสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างมั่นคงและไม่ซับซ้อน เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานแบบนี้เหมาะสำหรับการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและระยะเวลาที่จำกัด นอกจากนี้ เบิร์นส์ยังได้จำแนกลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท เพื่ออธิบายความแตกต่างในแนวทางการนำและกระบวนการจูงใจผู้ตามอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือที่เรียกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามผ่านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนนี้อาจอยู่ในรูปของรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ทั้งผู้นำและผู้ตามได้รับประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงนี้สามารถสังเกตได้ในหลายบริบทขององค์กร เช่น พนักงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น หรือในบริบททางการเมือง เช่น ผู้สมัครรับเลือกตั้งอาจเสนอการพัฒนาสาธารณูปโภคในชุมชนเป็นข้อแลกเปลี่ยนเพื่อให้ประชาชนสนับสนุนการเลือกตั้งของตน ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงหลักการพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เพื่อสร้างความร่วมมือและความพึงพอใจร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม 2) ผู้นำเชิงปฏิรูป หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือบุคคลที่ตระหนักถึงความต้องการและศักยภาพของผู้ตาม พร้อมทั้งมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ตามสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ผู้นำลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังกระตุ้น สนับสนุน และยกย่องผู้ตามเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นร่วมกัน จนผู้ตามสามารถพัฒนาตนเองจนกลายเป็นผู้นำ และเกิดปรากฏการณ์ “Domino Effect” ที่ผู้ตามคนหนึ่ง

สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามคนอื่น ๆ พัฒนาเป็นผู้นำต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว ผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถก้าวสู่บทบาทของผู้นำเชิงจริยธรรมได้ โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการบริหารงาน ตัวอย่างของผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่ได้รับความเคารพและศรัทธาจากสมาชิกในชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน และ 3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ตาม โดยมีความเชื่อมโยงกับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความมุ่งมั่น (Aspiration) และค่านิยม (Values) ของพวกเขา ผู้นำประเภทนี้จะยึดหลักจริยธรรมสูงสุดเป็นแนวทางดำเนินงาน โดยเฉพาะความเที่ยงธรรมและความยุติธรรมในสังคม เป้าหมายของผู้นำจริยธรรมคือการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นบวกและเสริมสร้างคุณค่าร่วมให้กับชุมชนและองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันควรผสมผสานคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการนำ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจเชิงคุณธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและผู้ตามอย่างยั่งยืน

2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

ในปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างต่อเนื่องและฉับไว ลักษณะสำคัญของโลกยุคใหม่นี้คือความเป็น “โลกไร้พรมแดน” ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ได้อย่างไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ขณะเดียวกัน ระบบการสื่อสารและการคมนาคมก็มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ช่วยลดระยะเวลา เพิ่มประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยพลวัตของโลกที่หมุนเร็วขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์จึงมีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างคุ้มค่า และสามารถดำเนินกิจกรรมจำนวนมากภายในระยะเวลาอันจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ Sheniger (2014) ได้กล่าวว่า มนุษย์ในยุคปัจจุบันมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ดี จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งสามารถสนับสนุนและส่งเสริม การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยสร้างความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการปรับใช้แนวคิดเหล่านี้ในชีวิตประจำวันและกิจกรรมทางธุรกิจ เทคโนโลยีดังกล่าวไม่ได้มีบทบาทเฉพาะในชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในยุค

ดิจิทัลอย่างครบวงจร อุปกรณ์เคลื่อนที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์พกพา สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารทางการศึกษาที่สะดวกและทันสมัย ผู้เรียน ครู และผู้บริหารจึงสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกมิติ

2.3.1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

กันทชาติ กุดนอก (2565, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ภาวะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงการบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารในทุกภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยง พัฒนา และประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเตรียมความพร้อมและให้คำแนะนำแก่ครูในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้เรียน รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยี สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

ไอรดา นรสาร (2566, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ภาวะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนการบริหารองค์การผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารในทุกมิติของสถานศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลผู้เรียน การวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงวิชาชีพแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

Martin and Grydziecki (2006, p. 250) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำที่ผู้นำตระหนัก มีทัศนคติและมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลในการอำนวยความสะดวก การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทรัพยากรดิจิทัล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่บนพื้นฐานของบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตอย่างเหมาะสม

Damayanti and Mirfani (2021, p. 157) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างความชัดเจนและวิสัยทัศน์ที่มีความหมายสำหรับกระบวนการทำให้เป็นดิจิทัล และความสามารถในการดำเนินกลยุทธ์เพื่อทำให้เป็นจริง โดยผู้นำมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแปลงเป็นดิจิทัล โดยมีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับอุปกรณ์เคลื่อนที่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในการปรับบทบาทและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการทรัพยากรเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม

2.3.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

ทินกร บัวชูและทิพภาพร บัวชู (2565, หน้า 288) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้องค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านการงาน ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะของคนในองค์กรเพื่อสร้างความสมดุลของความสามารถให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรนั้นด้วย

Bawden (2001, p. 220) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ผู้นำจะสามารถบริหารจัดการองค์กรได้ จะต้องเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลและสามารถส่งเสริมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำครู บุคลากร ชุมชน รวมถึงนักเรียน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Gardner (2006, p. 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัลก็คือ การจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่ นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

Sheninger (2014, p. 490) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลนับว่ามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในบริบทปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นแกนกลางสำคัญของระบบการศึกษาในยุคใหม่ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามี

หน้าที่ในเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งต้องแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมในการปรับตัวและนำพาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและต้องสามารถก้าวทันนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในฐานะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญทั้งในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงไม่เพียงหมายถึงการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงบทบาทของแนวคิดใหม่ ๆ และวิธีการปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและข่าวสารของโรงเรียน เพื่อสร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา

Spante et al (2018, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า เป็นความสามารถทางดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมั่นใจและมีความสำคัญต่อการทำงาน การพักผ่อน และการสื่อสาร โดยได้รับการสนับสนุนจากทักษะพื้นฐานด้าน ICT การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้น ประเมิน จัดเก็บ ผลิต นำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลและเพื่อสื่อสารและมีส่วนร่วมในเครือข่ายความร่วมมือผ่านอินเทอร์เน็ต

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการวางกลยุทธ์ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร นักเรียน และชุมชน ทั้งยังต้องเป็นต้นแบบในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและสร้างความได้เปรียบในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการใช้ ICT เพื่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สัทัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยอาศัยการมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพบริบทและการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

จารุนันท์ ผิวนาง (2564, หน้า 99) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ผู้บริหารมี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา รวมถึงการสร้างนวัตกรรมและแนวทางใหม่ ๆ ที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลให้กับองค์กร และมีบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 121) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การบริหารจัดการ การสื่อสาร และกระบวนการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างทันสมัย โรงเรียนและบุคลากรจึงควรได้รับการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ดาร์วรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับทั้งการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการองค์กร ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงรุกในการผลักดัน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม สร้างความมั่นใจให้แก่ครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน สร้างความรอบรู้และการใช้งานเทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลลัพธ์ พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ศาสตร์การสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

ณัฐริตา สงค์แก้ว (2565, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ การเชื่อมโยงข้อมูล และการประยุกต์สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานในระบบดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานและการตัดสินใจ

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 103) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการผลักดันให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมา

ประยุกต์ใช้ทั้งในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรู้เท่าทันสื่อ ตระหนักถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีบนพื้นฐานของหลักจริยธรรมอย่างเหมาะสม

Yusof, Yaakob and Ibrahim (2019, pp. 1481-1485) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นผู้นำที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ มาบูรณาการในการจัดการศึกษาโรงเรียนแบบยั่งยืน โดยมีการผสมผสานทรัพยากรฮาร์ดแวร์และเทคโนโลยีเพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ แอปพลิเคชัน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพาต่าง ๆ และเว็บไซต์ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมความร่วมมือ โน้มน้าวใจบุคลากร และคำนึงถึงหลักจริยธรรม พร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.4.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จินนวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 282) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยสามารถเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่ม ในการสื่อสารข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา

จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 179) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลให้เป็นเครื่องมือ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

ธนากร จันทะนาม (2563, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนด้านประเด็นสังคม กฎหมาย และจริยธรรมนั้น ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูล การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการ เกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุน และจัดให้เกิดสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการเรียนการสอน ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นต้นแบบทั้งในด้านการเรียนรู้และความสามารถด้านเทคโนโลยี อีกทั้งต้องสร้างความ

เชื่อมั่นว่าการพัฒนาหลักสูตร การวางแผนกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้นั้น ได้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนทั้งการจัดการเรียนรู้ของครูและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้เรียนทั่วไป ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ในยุคดิจิทัลนั้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่งผลให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลนั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และแนวคิดในการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งเคยเน้นเพียงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มาเป็นแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับกลยุทธ์ต่างๆ และต้องมีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยผู้นำต้องยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานภายในองค์กร และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และหาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในองค์กรให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

จิระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล คือผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านบุคลากรและบริบทเฉพาะของโรงเรียน อีกทั้งยังต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พร้อมเปิดใจยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เปิดโอกาสในการเรียนรู้การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะเปลี่ยนบทบาทจากบทบาทของผู้นำได้ปรับเปลี่ยนจากการสั่งการแบบเดิม ไปสู่การทำหน้าที่เป็นผู้โค้ชและที่ปรึกษา ซึ่งคอยสนับสนุนและให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด โดยเน้นความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการดำเนินงาน สร้างสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ร่วมกันในหลายหน่วยงานภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ ไม่สร้างภาระเพิ่มเติมแก่บุคลากร และช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานและใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดาร์วรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 137) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นแบบภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับยุคดิจิทัล เนื่องจากจะสามารถนำพาการบริหารจัดการให้มีความสะดวก รวดเร็วและสร้างสรรค์สู่การพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้การบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อสร้างพลเมืองดิจิทัลต่อไป

โรจนศักดิ์ อินทน (2566, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ความ จำเป็นต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและแสดงศักยภาพทางด้านการ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้นพัฒนาทั้งคน เครื่องมือ สื่อ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นจากชุมชนในการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพ

Spante (2018, p.2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า เป็นความสามารถทางดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมั่นใจและมีความสำคัญต่อการ ทำงาน การพักผ่อน และการสื่อสาร โดยได้รับการสนับสนุนจากทักษะพื้นฐานด้าน ICT การใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้น ประเมิน จัดเก็บ ผลิต นำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลและเพื่อสื่อสารและมี ส่วนร่วมในเครือข่ายความร่วมมือผ่านอินเทอร์เน็ต

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะด้าน เทคโนโลยี สามารถใช้สื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อสื่อสารอย่างรวดเร็วและ ทัวถึง ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ปรับบทบาทจากการสั่งการเป็นโค้ชและสนับสนุน บุคลากร ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมปลอดภัยและเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูล ตลอดจนพัฒนาความสามารถ บุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและสร้างความเชื่อมั่นในชุมชน

2.4.3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 5-9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ มี ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Visionary) ผู้บริหาร ควรมองเห็นแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารและพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
2. พัฒนาดตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหาร ควรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้ ICT เพื่อการบริหารจัดการ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้ ICT ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

4. สนับสนุนและจูงใจให้ครูและนักเรียนใช้ ICT ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา

Gardner (2006, pp. 32-35) เสนอแนวคิดคุณลักษณะแห่งจิต 4 ประการ ซึ่งจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะแห่งจิตเชี่ยวชาญ (Disciplined Mind) เป็นความสามารถเชิงความรู้ความเข้าใจที่มีความเชี่ยวชาญลึกซึ้งในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง โดยเป็นกระบวนการทางความคิดที่พัฒนาเฉพาะทางตามลักษณะของศาสตร์ งานช่างฝีมือ หรือวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละสาขา จิตเชี่ยวชาญมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ 1) การเรียนรู้อย่างชำนาญ ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ พร้อมทั้งสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน 2) ความมีวินัยในตนเอง เนื่องจากความมีวินัยในตนเองจะเป็นตัวกำกับและควบคุมการประพฤติปฏิบัติตัวของผู้บริหารสถานศึกษา การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในกรอบหรือแนวทางที่เหมาะสม และนำไปสู่การฝึกฝนให้บุคคลไม่เรียนรู้อย่างไม่มีความรับผิดชอบ ดังนั้น หากต้องการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร รวมถึงผู้เรียน เป็นผู้มีจิตเชี่ยวชาญก็จะต้องส่งเสริมให้แต่ละบุคคลมีคุณลักษณะทั้ง 2 ส่วน

2. คุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ (Synthesizing Mind) คือ ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล หมายถึงการรับข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำมาทำความเข้าใจอย่างรอบด้าน ก่อนจะประเมินคุณค่าของข้อมูลเหล่านั้นอย่างเป็นกลาง ไม่เอนเอียงหรือมีอคติ จากนั้นจึงบูรณาการข้อมูลที่ผ่านการคัดเลือกให้กลายเป็นองค์ความรู้หรือสารสนเทศใหม่ที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้สังเคราะห์เองและผู้อื่น กระบวนการคิดสังเคราะห์จำเป็นต้องอาศัยการพิจารณาและคัดเลือกข้อมูลอย่างรอบคอบ โดยต้องสามารถแยกแยะได้ว่าข้อมูลใดมีความสำคัญและควรนำมาใช้ รวมถึงกำหนดแนวทางในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล และเลือกวิธีการนำเสนอผลการสังเคราะห์ให้เหมาะสม ชัดเจน และสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพการคิดสังเคราะห์ประกอบด้วยหลักการ 2 ด้าน ดังนี้

2.1. ด้านการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะคิด ซึ่งมีอยู่จำนวนมากน้อยและกระจัดกระจายไปในส่วนอื่น ๆ โดยผู้สังเคราะห์จะต้องคัดเลือกหรือตัดสินใจว่าข้อมูลใดที่สำคัญและควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เมื่อได้ข้อมูลเหล่านั้นแล้วก็เป็นด้านที่สอง

2.2. ในขั้นตอนการสังเคราะห์แนวคิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ควรคัดเลือกเฉพาะประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับหัวข้อที่ศึกษา และรวบรวมสาระสำคัญจากแหล่งข้อมูลหรือแนวคิดที่หลากหลาย จากนั้นจึงดำเนินการบูรณาการและเชื่อมโยงแนวคิดดังกล่าวให้เป็นกรอบแนวคิดที่มีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกันในเชิงตรรกะ และสามารถอธิบายหรือสนับสนุนวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3. คุณลักษณะของจิตสร้างสรรค์ (Creative Mind) คือ การสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ควบคู่กับการตั้งคำถามในมุมมองที่ไม่เหมือนเดิม นำไปสู่กระบวนการคิดรูปแบบใหม่ที่แปลกแตกต่าง และก่อให้เกิดคำตอบที่เหนือความคาดหมาย แต่อย่างไรก็ตามในที่สุดแล้วสิ่งที่สร้างสรรค์เหล่านี้จะต้องได้รับการยอมรับจากผู้รอบรู้ด้วยเหตุที่การสร้างสรรค์ คือ สิ่งที่อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ ความมีจิตสร้างสรรค์จึงต้องก้าวล้ำกว่าคอมพิวเตอร์หรือหุ่นยนต์ที่ซับซ้อนที่สุดมากกว่าหนึ่งก้าว ซึ่ง Garder ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายของการสังเคราะห์ คือ การทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์และฉายแววรูปแบบที่เป็นไปได้ด้วยทิศทางใหม่ที่ไม่เคยคิดไว้ในปัจจุบันและเข้าถึงข้อมูลได้ตามความต้องการและความจำเป็น สอดคล้องกับแนวคิดจิตสังเคราะห์และจิตสร้างสรรค์

4. คุณลักษณะของจิตเคารพ (Respectful Mind) คือ การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญ การตระหนักในความชั่วร้ายที่มีอยู่ในตัวผู้อื่น และในสิ่งอื่นควรปฏิบัติต่อคนอื่นหรือสิ่งนั้นด้วยความจริงใจ การแสดงความเคารพนอบน้อมเป็นมารยาททางสังคมที่มีความแตกต่าง ในแต่ละสังคม สำหรับสังคมไทยถือว่า การวัชรธรรม คือ การรู้จักเคารพบุคคลอื่นหรือสิ่งที่ควร เคารพซึ่งต้องแสดงออกพร้อมทั้งกาย วาจา และใจ เช่น 1) การแสดงความเคารพทางกาย เป็นการแสดงออกโดยการกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การกราบ การไหว้ การคำนับ การลูบและนั้ง 2) การแสดงความเคารพทางวาจา เป็นการแสดงความเคารพโดยการพูด การพูดที่แสดงว่าเคารพ ควรใช้คำขานรับที่ชัดเจน ใช้คำสุภาพ รู้จักเลือกใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับบุคคล 3) การแสดงความเคารพทางใจ เป็นการแสดงความเคารพที่ถือว่าสำคัญที่สุด ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายในที่ผู้รับสามารถรับรู้ได้ด้วยความรู้สึกรู้สึกสำคัญของจิตเคารพกับผู้บริหารสถานศึกษา การเคารพเป็นการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่นเคารพและเข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เชื้อชาติ ศาสนา รวมถึงเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากความคิดของตนเอง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Miller (2018, pp. 45-48) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า เป็นแนวคิดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์กรในวงกว้าง

Robinson (2019, pp. 73-92) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำในอนาคต ซึ่งเป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง มีความซับซ้อนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่าง

ไม่สามารถคาดการณ์หรือควบคุมได้นั้น คุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศจะสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้สำเร็จ มีคุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะเชิงกลยุทธ์ เป็นคุณลักษณะที่สามารถจูงใจ ทำทนายให้ผู้นำสามารถมองเห็น รับรู้และระบุสิ่งที่ปัญหาขององค์กร จัดลำดับความสำคัญ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. คุณลักษณะการคิดวิเคราะห์ ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้มีแรงจูงใจในการแก้ปัญหา เข้าใจธรรมชาติและสาเหตุของปัญหาเป็นอย่างดี พอที่จะคิดค้นแนวทางแก้ปัญหา นั้น จึงเป็นผู้ค้นหาความจริง ตรวจสอบสมมติฐาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เมื่อค้นหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา จะทำให้ผู้นำสามารถยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาได้

3. คุณลักษณะจินตนาการ ในบริบทของการแก้ปัญหา จินตนาการเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถคิดนอกกรอบเหนือกว่าวิธีการแบบเดิมในการแก้ปัญหา ดังนั้น จินตนาการและความใฝ่รู้จึงเป็นกุญแจสำคัญของการบูรณาการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ยังให้ความสำคัญกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 130) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล
2. การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและบุคลากร
3. สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร
4. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
5. จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120 -121) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรสามารถถ่ายทอดแนวคิดเชิงวิสัยทัศน์ และสร้างกระบวนการสื่อสารที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการกับกระบวนการทำงานภายในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวขององค์กร พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติหลักขององค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งมีบทบาทในการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดังกล่าวได้อย่างเท่าเทียมและครอบคลุม

3. การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

4. การพัฒนาระบบการบริหารอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารที่สามารถสนับสนุนและส่งเสริมภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดการองค์กรให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงช่วยยกระดับกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมแห่งการทำงานที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างเหมาะสม

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรม กฎหมาย และสังคมอย่างรอบด้าน รวมถึงการตระหนักและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาและความก้าวหน้าของวัฒนธรรมในสังคมดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 52) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
2. วางแผนและจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนสื่อดิจิทัล
3. บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT

4. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัล

จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 72-74) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคโนโลยี ได้แก่ เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ตระหนักถึงและส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี มีวิจรรย์ญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ พัฒนาทักษะครูและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากร

2. ความฉลาดทางสังคม ได้แก่ เข้าใจภาษากาย เข้าใจความรู้สึกและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นมิตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเปิดใจรับฟังความคิดผู้อื่น มีทักษะการเจรจาต่อรอง ลดความขัดแย้ง สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น สามารถปรับแนวปฏิบัติให้สอดคล้องสถานการณ์

3. ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าแสวงหาเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นผู้นำการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นบุคคลรอบรู้ มีทักษะการคิดแบบบูรณาการ คิดวิธีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา มีทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบ และทดลองนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

4. การจัดการองค์กรทั้งระบบ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างชัดเจน และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ กระจายอำนาจให้ครูตัดสินใจและเรียนรู้จากการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา คิดสร้างทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา มีทักษะการนิเทศ ให้คำแนะนำครูในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษา สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนความรู้

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสารเชิงดิจิทัล เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัย ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ผลิตรายงานนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน นำไปสู่การวัดประเมินผล โดยการใช้เทคโนโลยีในการเก็บ

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนแต่ละบุคคล แล้วเชื่อมโยงสู่ข้อสรุปเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ต่อไป

3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นสามารถพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอยู่ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
2. ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
4. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
5. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร

ณัฐिता สงค์แก้ว (2565, หน้า 35) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารและแบ่งปันวิสัยทัศน์หรือแนวคิดเชิงบูรณาการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับศักยภาพและความเป็นเลิศขององค์กร ทั้งนี้ การมีความเข้าใจในกลยุทธ์ที่สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมาย จะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล คือ การเรียนรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้เกิดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

5. การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนถึงความสามารถในการสืบค้น วิเคราะห์ ประเมิน และนำสารสนเทศไปใช้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนและพัฒนาข้อมูลให้เกิดคุณค่า โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรจนศักดิ์ อินทน (2566 , หน้า 15-28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม
5. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

Bathon and Brady (2013, pp. 185-209) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจุดประกายแรงจูงใจ ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการพัฒนา และนำวิสัยทัศน์ร่วมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กร

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล โดยวัฒนธรรมดังกล่าวเอื้อต่อและเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อเสริมแรงให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการใช้ทรัพยากรในยุคดิจิทัลและเทคโนโลยีร่วมสมัย

4. การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร ด้วยการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมิติทางสังคม จริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนองค์กร

Sheninger (2014, pp. 490-493) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลไว้ว่า เสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล คือ แนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. การสื่อสาร
2. การประชาสัมพันธ์
3. การสร้างภาพลักษณ์
4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
5. การปรับตัวที่สอดคล้องกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

	ผู้นำเชิงดิจิทัล	กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 130)	สุปัญญา แสงมอญ (2561, หน้า 120)	สพฐ. (2562, หน้า 52)	จิตติมา วรธรรมศิริ (2563, หน้า 119-120)	ดาวรุ่งอรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120)	ศิริพงษ์ กลิ่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7-8)	ณัฏฐิตา สงค์แก้ว (2565, หน้า: 35)	โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 15-28)	Bathon and Brady (2013, หน้า 185)	Sheninger (2014, pp. 490-493)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
2. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓	7	70.00
3. ความสามารถทางดิจิทัล	✓											1	10.00
4. การสร้างเครือข่าย	✓						✓					2	20.00
5. จริยธรรมองค์กรและสังคมดิจิทัล	✓											1	10.00
6. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล			✓		✓	✓		✓		✓	✓	7	60.00
7. สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล			✓			✓		✓		✓	✓	5	50.00

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้นำเชิงดิจิทัล	กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 130)	สฤัญญา แซ่มง้อย (2561, หน้า 120)	สพฐ. (2562, หน้า 52)	จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 119-120)	ศุภาวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120)	ศิริพงษ์ กลิ่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7-8)	ณัฐธิดา สงค์แก้ว (2565, หน้า: 35)	โรจนศักดิ์ อินทมน (2566, หน้า 15-28)	Bathon and Brady (2013, หน้า 185)	Sheninger (2014, pp. 490-493)	รวมความถี่	ร้อยละ
8. การพัฒนานวัตกรรม				✓				✓			2	20.00
9. การพัฒนาเป็นระบบ		✓		✓					✓		3	30.00
10. วางแผนและจัดสรรงบประมาณ			✓								1	10.00
11. สนับสนุนสื่อดิจิทัล			✓								1	10.00
12. การสื่อสารดิจิทัล			✓		✓	✓	✓			✓	5	50.00
13. เทคโนโลยี				✓		✓	✓	✓			4	40.00
14. องค์การแห่งการเรียนรู้								✓			1	10.00
15. การทำงานเป็นทีม								✓			1	10.00

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดข้อองค์ประกอบตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปจาก นักวิชาการทั้งหมด คือ ตั้งแต่ความถี่ 5 ขึ้นไป มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งนำมาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ มี นักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

จิรพล สังข์โพธิ์ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูล

สารสนเทศขององค์กรที่เป็นปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรในอนาคต มีการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ โดยสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังส่งเสริมและกระตุ้นขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยคำนึงถึงความถนัดและศักยภาพเฉพาะบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมุมมองด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรเอื้อต่อการพัฒนา การประยุกต์ใช้ และการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา

ดาร์วรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกัน แบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคาดการณ์และมองการณ์ไกล วางแผนการบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยี ตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จในการบริหารภายในสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายให้สำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ไว้ว่า การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภายในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

Bathon and Bradt (2013, pp. 185-209) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำในการพัฒนาและการนำวิสัยทัศน์ร่วมไปสู่การปฏิบัติโดยการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการคาดการณ์และมองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยี สามารถกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลไปสู่นโยบายและแผนงานของโรงเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการบริหาร สร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จขององค์กร

2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

สัทัญญา แชนซ์ชัย (2561, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นกิจวัตร พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมและครอบคลุม มีการปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมบทบาทภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสามารถขับเคลื่อนการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ด้วยการนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพไว้ว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะในการระบุนความต้องการและทรัพยากร สามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพไว้ว่า ผู้บริหารสามารถค้นคว้า แสวงหา เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นผู้นำการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นบุคคลรอบรู้ มีทักษะการคิดแบบบูรณาการ คิดวิธีการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบและทดลองนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน สามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างชัดเจนและสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ กระจายอำนาจให้ครูตัดสินใจและเรียนรู้จากการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา คิดสร้างทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา มีทักษะการนิเทศให้คำแนะนำครูในการจัดการเรียนรู้

คารุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจและกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

Bathon and Bradt (2013, pp. 185-209) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพไว้ว่า ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

Duickert (2016, p. 15) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารไปพร้อมกับบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้ที่ทันสมัยที่ครบวงจรอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินชีวิตในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีพฤติกรรมในการแสวงหาและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา มีความคิดริเริ่ม ออกแบบนวัตกรรมการทำงาน และกำหนดเป้าหมายรวมถึงตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ได้กล่าวไว้ ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี พร้อมทั้งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ในด้านจริยธรรม กฎหมาย และบริบททางสังคม รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมที่เหมาะสมในสังคมยุคดิจิทัล

คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารไว้ว่า เป็นสมรรถนะของผู้บริหารในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ สื่อสาร ประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ แบ่งปัน ติดตามข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม มีมารยาท ไม่ละเมิดสิทธิ์ผู้อื่น ไม่

ละเมิดกฎหมาย มีความรับผิดชอบ ยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างและหลากหลาย

จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความรู้สึก และมีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเปิดในรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีทักษะการเจรจา ลดความขัดแย้ง สามารถโน้มน้าวใจ สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น สามารถปรับแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์

Bathon and Bradt (2013, หน้า 185-209) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและเอื้ออำนวยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม จริยธรรม กฎหมายและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาสู่วัฒนธรรมดิจิทัล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายและมารยาทในโลกดิจิทัล มีความรับผิดชอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ได้เหมาะสม สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ปลอดภัย

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ดาวรรุณ ถวิลการ (2564, หน้า 183) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ผลิตสื่อ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน นำไปสู่การวัดและประเมินผลโดยใช้การใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนแต่ละบุคคล แล้วเชื่อมโยงข้อสรุปเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ต่อไป

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ จนพัฒนาเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้มีการทดลองนวัตกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ณัฐริตา สงค์แก้ว (2565, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง การเรียนรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตลอดจนการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนค่านิยม ความรู้ ความคิด คุณธรรม และประเพณีต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตของกลุ่มบุคคลหนึ่ง พฤติกรรมเหล่านี้กลายเป็นนิสัยและความเคยชินที่ใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดความรู้ไปยังสมาชิกหรือบุคลากรภายในองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทดลองนวัตกรรมใหม่ ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ และปลูกฝังค่านิยมการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเคยชินและสามารถปรับตัวได้

5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนานวัตกรรม มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารการศึกษา ได้กล่าวไว้ ดังนี้

จิณฉัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 306) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทักษะด้านการสื่อสาร โดยผู้นำควรมีความสามารถทั้งในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration) เพื่อรองรับการเกิดขึ้นของสังคมรูปแบบใหม่ที่มีการแบ่งย่อยเป็นกลุ่มมากขึ้น อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้อให้ผู้คนสามารถติดต่อและเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคคลจึงต้องพัฒนาทักษะการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยอาศัยเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมล (E-mail) การประชุมทางไกล (Video Conference) ตลอดจนการแบ่งปันข้อมูล เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่อยู่ต่างสถานที่ให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ชีวิน อ่อนลออ (2563, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความหมายของการสื่อสารดิจิทัล ไว้ว่า คือ การส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี

ณัฐริตา สงค์แก้ว (2565, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนถึงศักยภาพในการสืบค้น วิเคราะห์ ประเมินค่า นำไปใช้ เผยแพร่ และพัฒนาสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหาร

จัดการด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม

ดาวรรณ ฤวิการ (2564, หน้า 183) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารดิจิทัล ว่าเป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเกิด การสื่อสารอย่างทั่วถึงโดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัย ทั้งเครือข่ายภายนอกและภายใน ในการผสมผสานช่องทาง การสื่อสารหลายๆทางเพื่อสิ่งเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Sheninger (2014 , pp. 490-493) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของการสื่อสารดิจิทัลไว้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลาผ่านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีการเดิม เช่น จดหมายข่าว การลงประกาศ เป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงควรมี การติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ อีเมล และการประชุมทางไกล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษา และสื่อสารทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและทันเวลา

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการคาดการณ์และมองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีสามารถกำหนด และถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลไปสู่นโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม	1. มีการคาดการณ์และมองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา 2. กำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลลงสู่แผนงานและนโยบายของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1) ด้านการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล (ต่อ)	ร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสร้าง กลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็น เลิศ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้น บุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและ ความสำเร็จขององค์กร	3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ 4. การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัลในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา 5. การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้น บุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 6. การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและ ความสำเร็จขององค์กร
2) ด้านการ พัฒนาสู่ความ เป็นมืออาชีพ	พฤติกรรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพ ตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีดิจิทัล มีพฤติกรรมใน การแสวงหาและเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศและนวัตกรรมในการ ปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างเป็น ระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนามีความคิด ริเริ่ม ออกแบบนวัตกรรมการทำงาน และกำหนดเป้าหมายรวมถึงตัวชี้วัดที่ ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการ เรียนรู้ตลอดชีวิต กระจายอำนาจการ ตัดสินใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	1. ความสามารถในการแสวงหาและ เรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง 2. ความสามารถในการใช้ข้อมูล สารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อปรับปรุง การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอ 4. ความคิดริเริ่มในการออกแบบและ พัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ 5. ความสามารถในการกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อ พัฒนาองค์กร 6. ความสามารถในการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		7. การส่งเสริมให้บุคลากรคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กร
3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายและมารยาทในโลกดิจิทัล มีความรับผิดชอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ได้เหมาะสม สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ปลอดภัย	1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและเคารพสิทธิผู้อื่น 2. การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมารยาทในโลกดิจิทัล 3. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติผู้อื่น 4. การปรับตัวและแสดงความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง 5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ 6. การสร้างและธำรงวัฒนธรรมดิจิทัลที่ปลอดภัยในองค์กร.
4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	พฤติกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทดลองนวัตกรรมใหม่ ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ และปลูกฝังค่านิยมการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเคยชินและสามารถปรับตัวได้	1. การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและสร้างนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน 3. การติดตามและปรับตัวต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 4. การปลูกฝังค่านิยมการใช้เทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร 5. การสร้างความเคยชินและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ อีเมล และการประชุมทางไกล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สนับสนุนความร่วมมือในสถานศึกษา และสื่อสารทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและทันเวลา	1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2. การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสมและหลากหลาย 3. การสื่อสารทิศทาง วิสัยทัศน์ และนโยบายของสถานศึกษา 4. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 5. การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและความร่วมมือภายในสถานศึกษา 6. การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารดิจิทัล

2.5. สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาสารวม อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

สภาพพื้นที่ทั่วไป ทางทิศเหนืออันประกอบด้วยเขตพื้นที่อำเภอเมืองสรวง อำเภออาสารวมและทิศเหนือของอำเภอเกษตรวิสัย เป็นพื้นที่สูงและลาดเอียงลงทางทิศใต้ อันเป็นดินแดนที่ขนานนามว่า “ทุ่งกุลาร้องไห้” ซึ่งมีตำนานอันเก่าแก่ เนื่องจากเดิมเป็นท้องทุ่งกว้างใหญ่ไพศาล ส่วนพื้นที่อื่น ๆ เป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะดินร่วนปนทราย ฤดูฝนน้ำจะหลากท่วม ฤดูแล้งน้ำจะแห้งขอด จึงเป็นที่ทุรกันดาน มีประชาชนเข้ามาอาศัยอยู่เป็นหย่อม ๆ ซึ่งเป็นที่เนินหรือมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ต่อมาได้มีการพัฒนา ทุ่งแห่งนี้จนปัจจุบันมีความอุดมสมบูรณ์ และเป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่มีชื่อเสียงกระฉ่อนไปทั่วโลก กลายเป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาของจังหวัดร้อยเอ็ด คือ การผลิตข้าวหอมมะลิสู่ตลาดโลก มีแม่น้ำสายสำคัญหลายสาย คือ ตอนเหนือ ได้แก่ แม่น้ำชี ตอนล่าง ได้แก่ แม่น้ำ

มูล และมีแม่น้ำไหลผ่านทุ่งกุลาร้องไห้หลายสาขา ได้แก่ แม่น้ำมูล ลำน้ำพลับพลา ลำน้ำเสียวใหญ่ ลำเสียวน้อย ลำน้ำเตา ลำน้ำพังชู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ห่างจากตัวเมืองร้อยเอ็ดเป็นระยะทาง 52 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 3 ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ทิศตะวันออกมีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 และศรีสะเกษ เขต 2 ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และบุรีรัมย์ เขต 4

วิสัยทัศน์

“สพป. ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (S.D.Gs)
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็น

พลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อม อารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถรับมือกับภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

4. ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน เติบโตตามศักยภาพ ให้ความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคอง ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : S.D.Gs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

“ งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย ”

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

- 1) มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน
- 3) มีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท
- 4) มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท
- 5) โรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ที่เหมาะสมกับบริบท
- 6) โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสถานี่แก่นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีวินัยกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 8) บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส
- 9) มีการพัฒนาการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์การสร้างเครือข่ายและประยุกต์ใช้ AI (Artificial intelligence) เพื่อการประชาสัมพันธ์

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1. งานวิจัยในประเทศ

สุริรัตน์ รอดพัน (2563, หน้า 115 – 118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล และด้านการนิเทศติดตามด้วยระบบดิจิทัล ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ 5 ด้านสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองให้สามารถใช้สื่อดิจิทัลได้ในระดับที่คล่องแคล่ว ผู้บริหารควรมีเพื่อนหรือเครือข่ายที่มีเจตคติแนวความคิดดิจิทัล ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อ

ระบบปฏิบัติการที่มีความพร้อมสำหรับการสื่อสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและทัศนคติ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศและสากล รวมทั้งวางผังการนิเทศโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกคอยดูแลในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ณัฐธินา พรพทุมชัยกิจ (2564, หน้า 55-62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการศึกษาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม รวมทั้งในแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ขณะที่องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามลักษณะส่วนบุคคลและบริบทของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ขณะที่การจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ฝนทิพย์ หาญชนะ (2565, หน้า 123 - 130) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐธิดา สงค์แก้ว (2565, หน้า 62 - 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหาร สถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะต่อภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการจัดหาและส่งเสริม

ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง ควรมีการจัดฝึกอบรมใช้ Platform ในการจัดการศึกษา และควรจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำดิจิทัล

รจนาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 74 –75) ได้การศึกษาของผู้วิจัยได้มุ่งสำรวจภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

มนิธรา จันทรเชื้อ (2566, หน้า 490) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารทางดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองทางดิจิทัล ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้องค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ การป้องกันปัญหาและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ฉิลา อำนาจ (2566, หน้า 119-121) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่าง 5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการเป็นมืออาชีพด้าน

ดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 59.80 7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ด้วย

กรทิพย์ นุแปงเถา (2567, หน้า 87-88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนอย่างมีส่วนร่วม ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3. ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุนอย่างมีส่วนร่วม และด้านการรู้ดิจิทัลสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบ และสมการในรูปแบบมาตรฐาน

ศรินญา ทองโคตร, วิเชียร รุ้ยนิยง (2567, หน้า 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า 1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูให้มีทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แตกต่างกัน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสพการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ยุคดิจิทัลและด้านการพัฒนาครูให้มีทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ศลิษา ลาหนองแคน (2567, หน้า 66-67) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสพการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 346 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุดที่รัก บุญเรือน, ปิยนาล บุญมีพิพิธ (2567, หน้า 189) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านการสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตะวัน บุญขวัญ (2568 , หน้า 52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในทุกมิติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุลและรับผิดชอบ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Suppo (2013, p. 4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลในโรงเรียนของรัฐในมลรัฐเพนซิลเวเนีย มุ่งศึกษาทั้งมุมมองและการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์บทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารในการ

ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัลในโรงเรียนรัฐ รวมถึงการมีส่วนร่วมของศึกษานิเทศก์ ผู้ประสานงาน หลักสูตร และบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมุ่งตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อกับการนำหลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัลไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาในมลรัฐเพนซิลเวเนีย นอกจากนี้ การศึกษายังพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของผู้บริหาร เช่น อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง และที่ตั้งของสถานศึกษา มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักสูตรด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจแบบออนไลน์ 1,386 คน จาก 1,400 คน 501 โรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับพลเมืองดิจิทัลของ Ribble มาเป็นกรอบอ้างอิงหลักในการศึกษาและการดำเนินการวิจัย โดยยึดตามองค์ประกอบของพลเมืองดิจิทัลทั้ง 9 ประการเป็นฐานสำคัญผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่า การเรียนรู้ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ในเรื่องของประเด็นสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของพลเมืองดิจิทัล ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสูงสุด แม้ว่าผู้ตอบส่วนใหญ่จะมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรนำเนื้อหาดังกล่าวมาบูรณาการในสถานศึกษาของตน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า มีเพียงราวหนึ่งในสามเท่านั้นที่ระบุว่าโรงเรียนได้มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ พบว่า ยังไม่อาจสรุปได้อย่างชัดเจนว่าความเชื่อมีความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามหลักสูตรพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแต่ละระดับในมลรัฐเพนซิลวาเนียมีความแตกต่างกันอย่างเด่นชัดในด้านหลักสูตรความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษา อายุ เพศ ระดับผู้บริหารโรงเรียน สถานที่ตั้งไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อ และการปฏิบัติหลักสูตรพลเมืองดิจิทัลในโรงเรียน

Khan (2016, p. 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล การศึกษาผลกระทบของดิจิทัลเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อทำความเข้าใจว่า ดิจิทัลมีผลต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แนวทาง Two-Folded Approach โดย 1) สรุปลักษณะ 6 ประการของการสร้างดิจิทัล และ 2) การวิเคราะห์ว่า ลักษณะเหล่านี้ส่งผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำร่วมสมัย 3 รูปแบบอย่างไร จากการที่ผู้วิจัยสำรวจ วรรณกรรมในวงกว้างและการสัมภาษณ์เชิงลึก 13 เรื่องกับผู้บริหารและผู้นำองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะที่ระบุ 6 ประการของดิจิทัลล้วนส่งผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำร่วมสมัยทั้ง 3 รูปแบบ ลักษณะที่แตกต่างกันไม่เพียงแต่เปลี่ยนวิธีที่ผู้นำฝึกฝนรูปแบบความเป็นผู้นำแต่ละรูปแบบเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่ผู้นำของพวกเขาแสดงออกผ่านการใช้เครื่องมือวิธีการและกระบวนการดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนและเสริมสร้างความเป็นผู้นำของพวกเขา สิ่งที่พบ คือ สามมุมมองที่เสริมกันเมื่อนำองค์การที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ มุมมองขององค์กรรวม ความเสมือนจริงและฮับบนเครือข่ายแต่ละมุมมองเหล่านี้เป็นแง่มุมที่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำร่วมสมัย

สรุปผลวิจัยที่ระบุ 6 ประการ ของดิจิทัลที่ส่งผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ 1) การเชื่อมต่อระหว่างกัน 2) การลดเวลา หน่วงและความอุดมสมบูรณ์ของข้อมูล 3) เพิ่มความโปร่งใสและความซับซ้อน 4) การลดลำดับชั้น และการยุบอุปสรรคส่วนบุคคล 5) ตัวช่วยในการตัดสินใจ และการเสริมสร้างความซื่อสัตย์ และ 6) ผลของการมีมนุษยธรรม

Yorulmaz (2016, p. 34) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทาง ประชากรศาสตร์บางประการ เช่น อายุระยะเวลาของการให้บริการ และสถานะในการเข้ารับการอบรม เทคโนโลยีดิจิทัล ขอบเขตของการศึกษาใช้แบบสำรวจเชิงพรรณนาประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 129 คน ที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 76 แห่งในเขต Mentese ของเมือง Mugla ในปีการศึกษา 2556 - 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสุ่ม เลือก 74 คน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล "มาตรวัดสมรรถนะความเป็นผู้นำเทคโนโลยีของกรรมการการศึกษา" ที่พัฒนาถูกนำมาใช้มาตราส่วนนี้มีห้ามิติที่เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์วัฒนธรรม การเรียนรู้ยุค ดิจิตอลความสมบูรณ์แบบในการฝึกฝนวิชาชีพการเป็นพลเมืองดิจิทัลและการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายใต้บริบทของการศึกษาในปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความเป็นผู้นำเทคโนโลยี ของกรรมการและเพศอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานะว่าการฝึกอบรมเทคโนโลยีในการบริการ นั้น ได้รับการวิเคราะห์ด้วย t-test และ One Way ANOVA ผลการวิเคราะห์ พบว่า มิติที่ผู้บริหาร มองว่า สำคัญที่สุดคือการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และนอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างอายุ และลัทธิพอใจ แต่สิ่งดีเลิศในการฝึกฝนวิชาชีพและระหว่างรัฐว่าการฝึกอบรมเทคโนโลยี ดิจิทัลบริการและความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความเป็นพลเมืองดิจิทัล

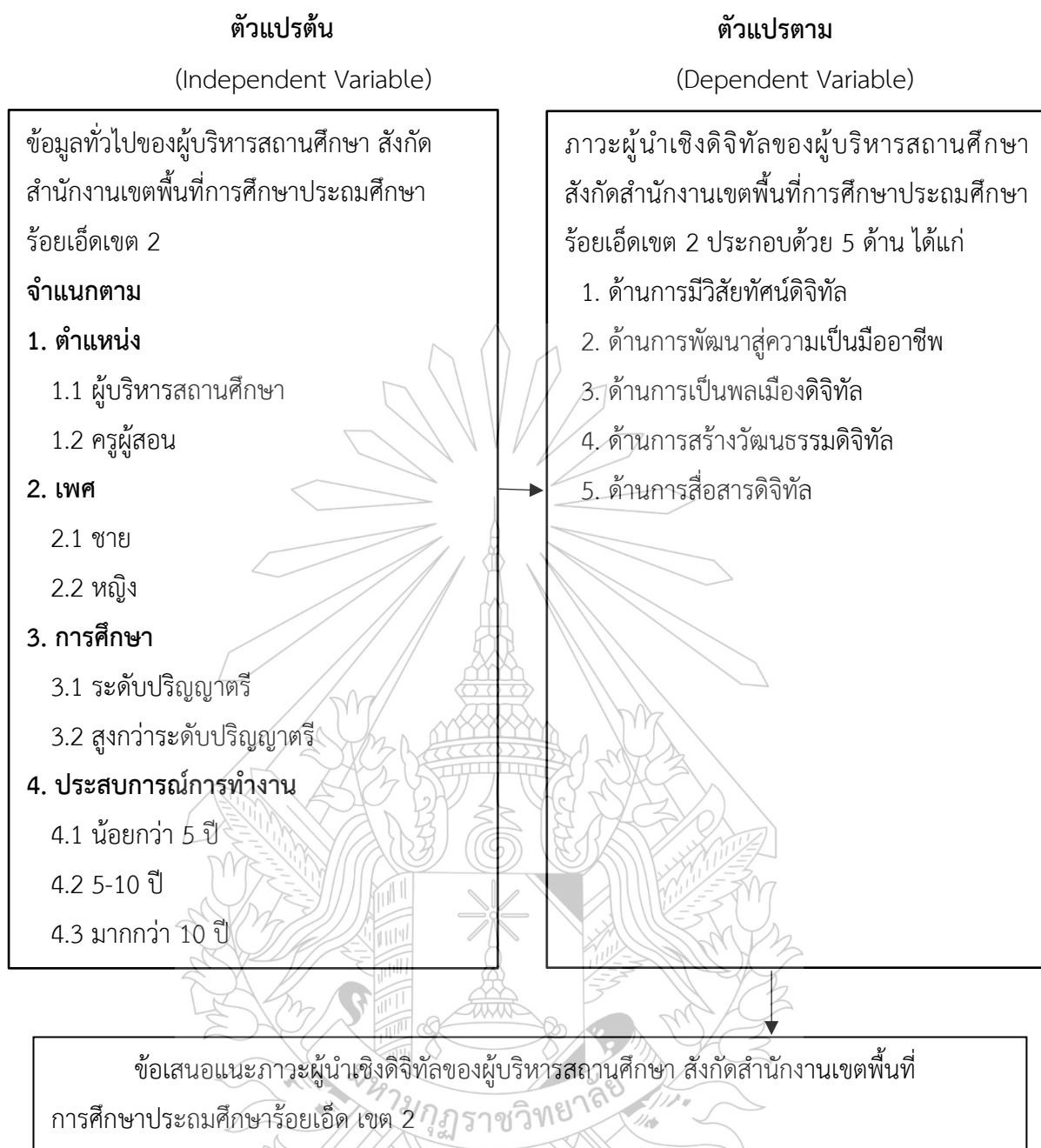
Eberl and Drews (2021, pp. 122-134) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลในองค์กรเอกชน ในประเทศเยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถด้านดิจิทัล มีการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่โรงเรียนดิจิทัลโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา

จัดการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการรู้ดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจ แผนจัดระเบียบเทคโนโลยีที่มาช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน และการบริหารจัดการของครูผู้สอนและนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและผลจากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า งานวิจัยในและต่างประเทศนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยเพื่อนำมาศึกษาหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและเพื่อพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.7. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิดและองค์ความรู้จากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอธิบายลักษณะของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลในบริบทของสถานศึกษา ดังนี้ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 130) , สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 120) , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 52) , จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 119-120) , ดารุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) , ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7-8) , ณัฐฐิตา สงค์แก้ว (2565, หน้า 35) , โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 15-28) , Bathon and Brady (2013, p.185-209) , Sheninger (2014, p.490-493) ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดังกล่าวตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนทางวิชาการ และการนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สะท้อนถึงสภาพจริงของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 2,639 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 327 คน และครูผู้สอน 2,312 คน (สารสนเทศทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568)

3.1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 338 คน จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			
	อำเภอ	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
		สถานศึกษา	สถานศึกษา				
1	สุวรรณภูมิ	72	557	629	9	51	60
2	เกษตรวิสัย	57	493	550	7	46	53
3	ปทุมรัตน์	42	252	294	5	23	28
4	พนมไพร	50	295	345	7	27	34
5	อาจสามารถ	55	319	374	7	30	37
6	เมืองสรวง	17	133	150	3	12	15
7	โพนทราย	19	147	166	2	14	16
8	หนองฮี	15	116	131	2	11	13
รวมทั้งสิ้น		327	2,312	2,639	42	296	338

*(สารสนเทศทางการศึกษา สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568)

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้
สอบถามภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนที่วัดด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จัดทำในรูปแบบ
แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ
การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1. ตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. เพศ

2.1 ชาย

2.2 หญิง

3. การศึกษา

3.1 ระดับปริญญาตรี

3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

4.1 น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5-10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยให้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นลงในช่องประมาณค่าความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question)

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

3.3.1 ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและสังเคราะห์เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและสาระสำคัญสำหรับการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณศีกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.3.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อความและภาษาให้เหมาะสมและผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

3.3.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

(1) พระครูชัยรัตนกร,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(2) ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(3) นางกุลธิดา นาเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำโกนา(คุรุรัฐราษฎร์พัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศีกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ และระหว่างข้อความกับนิยามตัวแปร โดยให้คะแนน ดังนี้

+1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

-1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ และ 5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

3.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) ทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form ใช้กับประชากรที่มีได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3.3.8 จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถาม เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลไปภาคสนาม

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยมีการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์ของและขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบกลับจำนวนทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ดำเนินการจำแนกตามลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ยังพิจารณาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยนำเสนอผลในรูปของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยายและแปลผลจากแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน การศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ F-test และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (L.S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.5.4 วิเคราะห์เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item Objective Congruence) (ไพศาล วรคำ, 2562)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 83)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

สูตร
$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

3) ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ คำนวณได้จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 81)

สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) คำนวณได้จากสูตร

สูตร

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

3.6.3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบแบบ t-test (Independent Sample) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 89)

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2
	s_1^2, s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2
	n_1, n_2	แทน	จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, 2
	df	แทน	องศาอิสระ

2) การทดสอบแบบ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของ L.S.D. (Fisher's Least Significant Difference Test) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 92)

สูตร

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในตารางแจกแจงแบบ F
	MSb	แทน	ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 338 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 338 คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 4.5 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

			(n=338)
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	42	12.43
	ครูผู้สอน	296	87.57
	รวม	338	100.00
2. เพศ	ชาย	167	49.41
	หญิง	171	50.59
	รวม	338	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. การศึกษา	ระดับปริญญาตรี	204	60.36
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	134	39.64
	รวม	338	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	41	12.13
	5-10 ปี	190	56.21
	มากกว่า 10 ปี	107	31.66
	รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 338 คน แบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้ ด้านตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ครูผู้สอน จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 87.57 ขณะที่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.43 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มครูผู้สอนมีส่วนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 50.59 เพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.41 ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 60.36 รองลงมาคือผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.64 ด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 56.21 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.13

4.3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.6

4.3.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.66	0.56	1	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.34	0.64	3	มาก
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.11	0.59	4	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	4.11	0.68	5	มาก
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.45	0.62	2	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.62	-	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.32$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x}=4.66$, S.D.=0.56) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{x}=4.45$, S.D.=0.62) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ($\bar{x}=4.34$, S.D.=0.64) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.59) และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

4.3.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการคาดการณ์และมองการณ์ไกล ด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.70	0.56	2	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลในแผนปฏิบัติการ และนโยบายของสถานศึกษา	4.66	0.54	4	มากที่สุด
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.65	0.58	5	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.57	3	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ ที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.64	0.57	8	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.62	0.56	7	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูผู้สอน ได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.70	0.55	1	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการบูรณาการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.63	0.57	6	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.66	0.56		มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, $S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูผู้สอน ได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.70$, $S.D. = 0.55$) ผู้บริหารมีการคาดการณ์และมองการณ์ไกล ด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.70$, $S.D. = 0.56$) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.67$, $S.D. = 0.57$) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลในแผนปฏิบัติการ และนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.66$, $S.D. = 0.54$) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.65$, $S.D. = 0.58$) ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ ที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.63$, $S.D. = 0.57$) ผู้บริหารมีการบูรณาการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.62$, $S.D. = 0.56$) และ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.64$, $S.D. = 0.57$) ตามลำดับ

4.3.3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการแสวงหา มีการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา สถานศึกษา	4.18	0.56	8	มาก
2. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาใช้จัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	4.30	0.68	7	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการอบรม เพื่อ ยกระดับศักยภาพบุคลากรภายในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.66	6	มาก
4. ผู้บริหารมีการนำปัญญาประดิษฐ์มาช่วย วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ	4.37	0.68	5	มาก
5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการ ออกแบบ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	4.40	0.65	3	มาก
6. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.41	0.62	1	มาก
7. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.38	0.63	4	มาก
8. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	4.41	0.64	2	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.64		มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า

ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =4.41, S.D.=0.62) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ =4.41, S.D.=0.64) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.40, S.D.=0.65) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x}$ =4.38, S.D.=0.63) ผู้บริหารมีการนำ ปัญหาประติษฐ์มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ ($\bar{x}$ =4.37, S.D.=0.68) ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนการอบรม เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากร ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ =4.30, S.D.=0.66) ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีปัญหาประติษฐ์มาใช้จัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.30, S.D.=0.68) และผู้บริหารมีการแสวงหา มีการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.18, S.D.=0.56) ตามลำดับ

4.3.4 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.08	0.57	7	มาก
2. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้ หรือสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูผู้สอนและ ผู้เรียนได้เข้าใจ สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้	4.11	0.59	6	มาก
3. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมารยาทที่เกี่ยวข้องในการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ โดยคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	4.04	0.63	8	มาก
4. ผู้บริหารสื่อสารบนแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่าง สุภาพ สร้างสรรค์ เปิดใจรับฟัง และเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น	4.13	0.61	3	มาก
5. ผู้บริหารสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการ เผยแพร่ สื่อสารข่าวสาร ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย รับทราบทั่วกัน	4.12	0.56	4	มาก
6. เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสื่อดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสามารถ ปรับตัว ยืดหยุ่น ในการแก้ไขสถานการณ์	4.14	0.61	2	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความ รับผิดชอบ	4.12	0.59	5	มาก
8. ผู้บริหารมีนโยบาย ในการสร้างความ ตระหนักถึงข้อดีข้อเสีย ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	4.15	0.59	1	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.59		มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีนโยบาย ในการสร้างความตระหนักถึงข้อดีข้อเสีย ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.15$, $S.D. = 0.59$) เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสามารถปรับตัว ยืดหยุ่น ในการแก้ไขสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารสื่อสารบนแพลตฟอร์มดิจิทัล อย่างสุภาพ สร้างสรรค์ เปิดใจรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.13$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการเผยแพร่ สื่อสารข่าวสาร ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับทราบทั่วกัน ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.56$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.59$) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ในการ ใช้ หรือ สื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนได้เข้าใจ สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้ ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.59$) ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.08$, $S.D. = 0.59$) ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมารยาทที่เกี่ยวข้องในการใช้ สื่อสังคมออนไลน์ โดยคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ($\bar{x} = 4.04$, $S.D. = 0.63$) ตามลำดับ

4.3.5 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดัง ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการนิเทศ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูผู้สอน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.10	0.66	5	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียน มีทักษะการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Fact-checking) และการคัดกรองข่าวปลอม (Fake News) จากสื่อออนไลน์ก่อนการนำไปเผยแพร่หรือใช้งาน	4.12	0.68	3	มาก
3. ผู้บริหารวางระบบ และแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม	4.08	0.65	6	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.06	0.65	8	มาก
5. ผู้บริหารติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.69	4	มาก
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นประจำ	4.14	0.72	2	มาก
7. ผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยม และทัศนคติที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร	4.07	0.67	7	มาก
8. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจนเกิดความเคยชิน และความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันเทคโนโลยี	4.18	0.71	1	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.68		มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจนเกิดความเคยชินและความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.18$, $S.D. = 0.71$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นประจำ ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.72$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนและนักเรียน มีทักษะการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Fact-checking) และการคัดกรองข่าวปลอม (Fake News) จากสื่อออนไลน์ก่อนการนำไปเผยแพร่หรือใช้งาน ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.66$) ผู้บริหารติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.69$) ผู้บริหารมีการนิเทศ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูผู้สอน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.10$, $S.D. = 0.66$) ผู้บริหารวางระบบและแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม ($\bar{x} = 4.08$, $S.D. = 0.65$) ผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร ($\bar{x} = 4.07$, $S.D. = 0.67$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.06$, $S.D. = 0.65$) ตามลำดับ

4.3.6 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร และ ประกาศต่าง ๆ ถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว	4.46	0.61	4	มาก
2. ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารในสถานศึกษา ที่หลากหลาย เช่น Line กลุ่มเฟซบุ๊ก อีเมล หรือระบบประชุมออนไลน์	4.48	0.62	3	มาก
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศ ทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.67	0.61	1	มากที่สุด
4. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ สอบถามข้อมูลผ่านช่องทางสื่อสารดิจิทัลได้	4.43	0.63	6	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสื่อสารต่อข้อซักถาม หรือ ประเด็นที่สำคัญผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้	4.42	0.63	7	มาก
6. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์ ในการประชุมทางไกลได้	4.34	0.62	8	มาก
7. ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาสื่อสาร เพื่อ เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ และพัฒนา งานของสถานศึกษา	4.49	0.64	2	มาก
8. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม และปรับปรุง วิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา	4.45	0.62	5	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.62		มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.67, S.D.=0.61) ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาสื่อสาร เพื่อเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ และพัฒนางานของสถานศึกษา

($\bar{x} = 4.49$, $S.D. = 0.64$) ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารในสถานศึกษาที่หลากหลาย เช่น Line กลุ่มเฟซบุ๊ก อีเมล หรือระบบประชุมออนไลน์ ($\bar{x} = 4.48$, $S.D. = 0.62$) ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร และประกาศต่างๆถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.46$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม และปรับปรุง วิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.45$, $S.D. = 0.62$) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสอบถามข้อมูลผ่านช่องทางสื่อสารดิจิทัลได้ ($\bar{x} = 4.43$, $S.D. = 0.63$) ผู้บริหารสามารถสื่อสารต่อข้อซักถาม หรือประเด็นที่สำคัญผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ ($\bar{x} = 4.42$, $S.D. = 0.63$) และผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการประชุมทางไกลได้ ($\bar{x} = 4.34$, $S.D. = 0.62$)

4.4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 4 ข้อดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีตำแหน่งต่างกัน

สมมติฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.78	0.47	มากที่สุด	4.64	0.41	มากที่สุด	2.201	0.028*
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.45	0.57	มาก	4.36	0.46	มาก	0.993	0.325
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.12	0.47	มาก	4.11	0.46	มาก	0.697	0.875
4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	4.22	0.53	มาก	4.09	0.49	มาก	0.910	0.970
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.61	0.52	มากที่สุด	4.43	0.43	มาก	0.746	0.080
โดยรวม	4.44	0.51	มาก	4.33	0.45	มาก	1.11	0.455

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย			หญิง			t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.72	0.42	มากที่สุด	4.60	0.42	มากที่สุด	2.66	0.008*
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.42	0.43	มาก	4.31	0.52	มาก	2.10	0.037*
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.19	0.43	มาก	4.04	0.48	มาก	2.95	0.030*
4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	4.26	0.46	มาก	3.96	0.50	มาก	5.75	0.000*
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.49	0.39	มาก	4.41	0.49	มาก	1.67	0.090
โดยรวม	4.42	0.43	มาก	4.26	0.48	มาก	3.03	0.033*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบทีเทส (t-test) แบบ Independent Sample t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ
เขต 2 จำแนกตามการศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.64	0.40	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด	-1.195	0.233
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.36	0.44	มาก	4.38	0.52	มาก	-4.280	0.669
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.16	0.43	มาก	4.05	0.49	มาก	2.134	0.034*
4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	4.14	0.48	มาก	4.07	0.52	มาก	1.142	0.254
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.42	0.39	มาก	4.50	0.51	มากที่สุด	-1.492	0.137
โดยรวม	4.34	0.43	มาก	4.34	0.50	มาก	0.98	0.265

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน

สมมติฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่า โดยทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่ม (One-Way ANOVA) ขึ้นไปที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.52	0.56	4.73	0.33	4.60	0.48
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.24	0.66	4.45	0.35	4.28	0.56
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.01	0.59	4.20	0.38	3.99	0.51
4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	3.94	0.62	4.21	0.43	3.99	0.52
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.37	0.53	4.49	0.33	4.42	0.57
โดยรวม	4.22	0.59	4.42	0.36	4.26	0.53

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$ =4.22, S.D.=0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{x}$ =4.42, S.D.=0.36) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ =4.26, S.D.=0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	SV	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.975	2	.987	5.644	.004*
	ภายในกลุ่ม	58.381	335	.175		
	รวม	60.577	337			
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.760	2	1.380	6.297	.002*
	ภายในกลุ่ม	73.414	335	.219		
	รวม	76.173	337			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	SV	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.572	2	1.786	8.777	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.168	335	.203		
	รวม	71.740	337			
4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.526	2	2.263	9.538	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.491	335	.237		
	รวม	84.017	337			
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.576	2	.288	1.470	.231
	ภายในกลุ่ม	65.662	335	.196		
	รวม	66.238	337			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple comparison) โดยใช้วิธี LS.D. (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.13-4.17

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.19722*	-.03897
ของผู้บริหาร	5-10 ปี	-	-	.15826*
สถานศึกษา	มากกว่า 10 ปี	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี
กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ กลุ่ม
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	ประสบการณ์	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ของผู้บริหาร	การทำงาน			
สถานศึกษา				
ด้านการมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.2016*	-.07494
ดิจิทัล	5-10 ปี	-	-	.12667*
	มากกว่า 10 ปี	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านการพัฒนาสู่ความ เป็นมืออาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.20537*	-.03369
	5-10 ปี	-	-	.17169*
	มากกว่า 10 ปี	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลจำแนก
ตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านการเป็นพลเมือง ดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	-	-1.19914*	-.01101
	5-10 ปี	-	-	.21015*
	มากกว่า 10 ปี	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นรายคู่
พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มประสบการณ์การ
ทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า
10 ปี

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วัฒนธรรมดิจิทัล จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
วัฒนธรรมดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.26682*	-.04897
	5-10 ปี	-	-	.21785*
	มากกว่า 10 ปี	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample t-test พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ที่	ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ความถี่
1	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้จริง ร่วมกำหนดเป้าหมายผ่าน PLC ใช้ แผนกลยุทธ์และเทคโนโลยีดิจิทัล ขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	22
2	ผู้บริหารควรรับฟัง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุค สมัยและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	5
3	ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินนโยบายในการพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษา	4
4	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน	2
รวม		33

ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

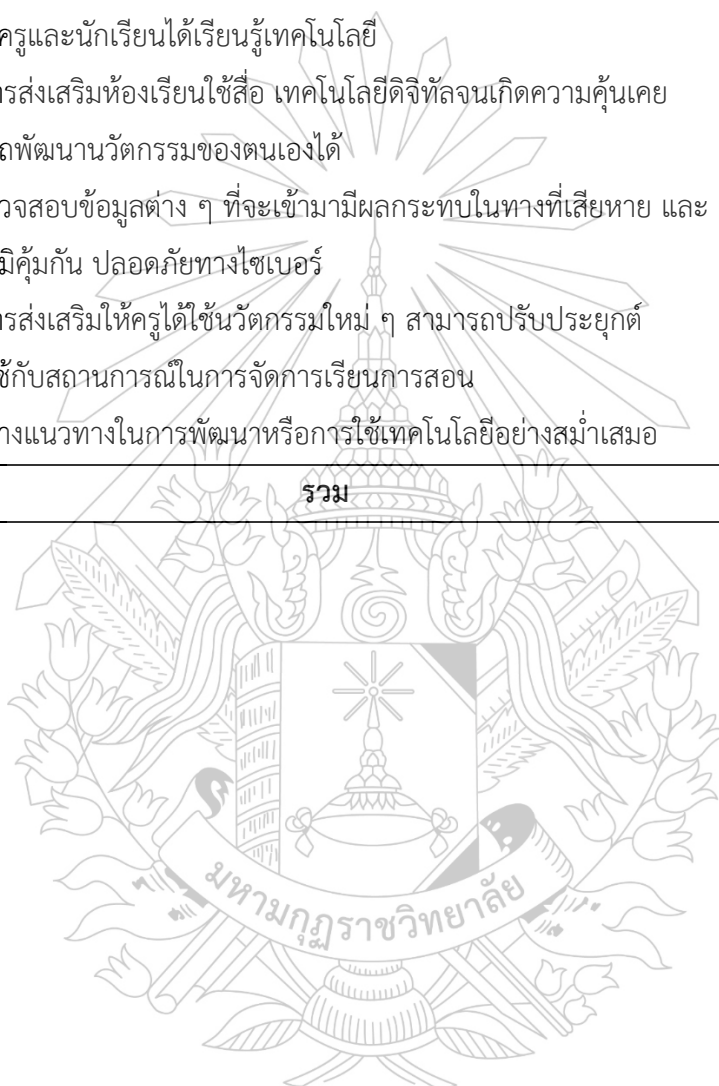
ที่	ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	ความถี่
1	ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาพัฒนาครูและบุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญ จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	17
2	การจัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน	6
3	ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา	5
4	การนำความรู้มาพัฒนาในห้องเรียนให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน	4
5	ส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยี	1
รวม		33

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล

ที่	ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล	ความถี่
1	การสนับสนุน ส่งเสริม นโยบายในการใช้หรือสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลใน สถานศึกษา มีงบประมาณที่เพียงพอ	9
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	7
3	การยอมรับ เปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นในทางที่ ถูกต้อง	6
4	การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เห็นข้อพึงปฏิบัติ และให้ครู บุคลากร นักเรียน ได้เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีตามกรอบ ของกฎหมายได้	3
รวม		25

ตารางที่ 4.21 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

ที่	ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	ความถี่
1	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนได้เรียนรู้เทคโนโลยี	10
2	ผู้บริหารส่งเสริมห้องเรียนใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลจนเกิดความคุ้นเคย สามารถพัฒนานวัตกรรมของตนเองได้	10
3	การตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลกระทบในทางที่เสียหาย และสร้างภูมิคุ้มกัน ปลอดภัยทางไซเบอร์	3
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถปรับประยุกต์นำไปใช้กับสถานการณ์ในการจัดการเรียนการสอน	5
5	การสร้างแนวทางในการพัฒนาหรือการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	3
รวม		31



ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ที่	ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ความถี่
1	ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง สามารถเชื่อถือได้ เพื่อนำมาการข้อมูลในการตัดสินใจในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	7
2	ผู้บริหารมีการใช้ระบบประชุมทางไกล เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	6
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเพื่อการสื่อสารที่สามารถเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ	5
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3
5	ผู้บริหารสื่อสารกับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	2
6	การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและใช้แพลตฟอร์มในการบริหารสถานศึกษา	1
รวม		24

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.43 ครูผู้สอน จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 87.57 เมื่อพิจารณาตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย จำนวน 167 คิดเป็นร้อยละ 49.41 เพศหญิง จำนวน 171 คิดเป็นร้อยละ 50.59 พิจารณาจากการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 60.36 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.64 เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.13 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 56.21 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66

5.1.2. สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.32$, $S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x}=4.66$, $S.D.=0.56$) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{x}=4.45$, $S.D.=0.62$) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมือ

อาชีพ ($\bar{x} = 4.34$, $S.D. = 0.64$) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.59$) และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.68$) ตามลำดับ

5.1.2.1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, $S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูผู้สอน ได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.70$, $S.D. = 0.55$) ผู้บริหารมีการคาดการณ์และมองการณ์ไกล ด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.70$, $S.D. = 0.56$) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.67$, $S.D. = 0.57$) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลในแผนปฏิบัติการ และนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.66$, $S.D. = 0.54$) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.65$, $S.D. = 0.58$) ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ ที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.63$, $S.D. = 0.57$) ผู้บริหารมีการบูรณาการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.62$, $S.D. = 0.56$) และ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.64$, $S.D. = 0.57$) ตามลำดับ

5.1.2.2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, $S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.41$, $S.D. = 0.62$) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.41$, $S.D. = 0.64$) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.40$, $S.D. = 0.65$) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.38$, $S.D. = 0.63$) ผู้บริหารมีการนำปัญญาประดิษฐ์มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.37$, $S.D. = 0.68$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการอบรม เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากร ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.30$, $S.D. = 0.66$) ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้จัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.30$, $S.D. = 0.68$) และ ผู้บริหารมีการแสวงหา มีการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.18$, $S.D. = 0.56$) ตามลำดับ

5.1.2.3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีนโยบาย ในการสร้างความตระหนักถึงข้อดีข้อเสีย ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.15$, $S.D. = 0.59$) เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสามารถปรับตัว ยืดหยุ่น ในการแก้ไขสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารสื่อสารบนแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างสุภาพ สร้างสรรค์ เปิดใจรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.13$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการเผยแพร่ สื่อสารข่าวสารให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับทราบทั่วกัน ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.56$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.59$) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้ หรือ สื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนได้เข้าใจ สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้ ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.59$) ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.08$, $S.D. = 0.59$) ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมารยาทที่เกี่ยวข้องในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ($\bar{x} = 4.04$, $S.D. = 0.63$) ตามลำดับ

5.1.2.4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจนเกิดความเคยชินและความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.18$, $S.D. = 0.71$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นประจำ ($\bar{x} = 4.14$, $S.D. = 0.72$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียน มีทักษะการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Fact-checking) และการคัดกรองข่าวปลอม (Fake News) จากสื่อออนไลน์ก่อนการนำไปเผยแพร่หรือใช้งาน ($\bar{x} = 4.12$, $S.D. = 0.66$) ผู้บริหารติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.11$, $S.D. = 0.69$) ผู้บริหารมีการนิเทศ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูผู้สอน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.10$, $S.D. = 0.66$) ผู้บริหารวางระบบและแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม ($\bar{x} = 4.08$, $S.D. = 0.65$) ผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร ($\bar{x} = 4.07$, $S.D. = 0.67$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.06$, $S.D. = 0.65$) ตามลำดับ

5.1.2.5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, $S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.67$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาสื่อสาร เพื่อเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ และพัฒนา งานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.49$, $S.D. = 0.64$) ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารในสถานศึกษาที่หลากหลาย เช่น Line กลุ่มเฟซบุ๊ก อีเมล หรือระบบประชุมออนไลน์ ($\bar{x} = 4.48$, $S.D. = 0.62$) ผู้บริหารมีการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร และประกาศต่างๆถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.46$, $S.D. = 0.61$) ผู้บริหารมีการ กำกับติดตาม และปรับปรุง วิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.45$, $S.D. = 0.62$) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสอบถามข้อมูลผ่านช่องทางสื่อ ดิจิทัลได้ ($\bar{x} = 4.43$, $S.D. = 0.63$) ผู้บริหารสามารถสื่อสารต่อข้อซักถาม หรือประเด็นที่สำคัญผ่าน แพลตฟอร์มดิจิทัลได้ ($\bar{x} = 4.42$, $S.D. = 0.63$) และผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์ ในการประชุมทางไกลได้ ($\bar{x} = 4.34$, $S.D. = 0.62$)

5.1.3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

จำแนกตามตำแหน่ง เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีภาวะ ผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และสมมติฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสบการณ์

การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.1.4.1. ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

จากการแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่เสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่าผู้บริหารควรมีความวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้จริง ร่วมกำหนดเป้าหมายผ่าน PLC ใช้แผนกลยุทธ์และเทคโนโลยีดิจิทัล ขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง รับฟัง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินนโยบายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

5.1.4.2. ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

จากการแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่เสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่าผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การนำความรู้มาพัฒนาในห้องเรียนให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน และ ส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยี

5.1.4.3. ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล

จากการแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่เสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่าผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม นโยบายในการใช้หรือสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา มีงบประมาณที่เพียงพอ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การยอมรับ เปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง และการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เห็นข้อพึงปฏิบัติ และให้ครู บุคลากร นักเรียน ได้เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีตามกรอบของกฎหมายได้

5.1.4.4. ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

จากการแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่เสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่าผู้บริหารควรปลูกฝังค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนได้

เรียนรู้เทคโนโลยี ส่งเสริมห้องเรียนใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลจนเกิดความคุ้นเคย สามารถพัฒนา
นวัตกรรมของตนเองได้ การตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลกระทบในทางที่เสียหาย และสร้าง
ภูมิคุ้มกัน ปลอดภัยทางไซเบอร์ ส่งเสริมให้ครูได้ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถปรับประยุกต์ นำไปใช้กับ
สถานการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และ การสร้างแนวทางในการพัฒนาหรือการใช้เทคโนโลยี
อย่างสม่ำเสมอ

5.1.4.5. ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

จากการแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่เสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล พบว่า
ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง สามารถเชื่อถือได้ เพื่อนำมาเป็น
ข้อมูลในการตัดสินใจในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ระบบประชุมทางไกล เพื่อให้บุคลากรใน
สถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
และเพื่อการสื่อสารที่สามารถเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และผู้บริหารเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

5.2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ
สถานศึกษา ยืดหยุ่น ปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้อง
กับแนวคิดของ รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 60) ในยุคดิจิทัลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่า
จะเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่งผลให้
ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลนั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และ
กระบวนการทัศน์ใหม่ ในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิม ที่เพียงมุ่งการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ
องค์กร ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิด
ประสิทธิภาพกับการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ จีระนันท์ มุลมาตร (2564, หน้า 26) ผู้บริหาร
เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับ

บุคลากรและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีความเข้าใจถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเปิดโอกาสในการเรียนรู้การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำแบบสั่งการไปสู่การทำหน้าที่เป็นโค้ชและให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 108) ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล” ซึ่งเป็นพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในการผลักดันให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกับการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสนับสนุนให้ทั้งครูและผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อและดิจิทัล โดยยึดหลักจริยธรรมและความเหมาะสมในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และการใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อีกทั้งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ (2565, หน้า 123-130) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และงานวิจัยของ ญัฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2564, หน้า 55-62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่วนภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเป้าหมาย การสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติ

หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้สถานศึกษาได้ขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2562 , หน้า 5-9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะที่พึง ประสงค์ในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้ไปสู่ เป้าหมายความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Visionary) ผู้บริหาร ควรมองเห็นแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารและพัฒนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และ เอกชัย กี่สุขพันธ์(2559, หน้า 25) กำหนด วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โดยระบุ ทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตการนำ ICT ไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้ง สุกัญญา แซ่ม ช้อย (2561 , หน้า 138) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกับ บุคลากรทุกฝ่าย อีกทั้งยังต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รวมถึงบูรณาการ เทคโนโลยีเข้ากับการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและยกระดับสู่ความ เป็นเลิศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน บุญขวัญ (2568 , หน้า 52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การมี วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5.2.1.2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความ เป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรใน สถานศึกษาได้มีการอบรม พัฒนา หลักสูตรในการเข้าร่วมต่าง ๆ ซึ่งเป็นนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างสภาพแวดล้อม การจัดการ เรียนการสอนได้เหมาะสม สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 120) การปฏิบัติหน้าที่อย่าง มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา นวัตกรรมให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ในยุคปัจจุบัน และ จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 119-120) ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์ นวัตกรรม ได้แก่ มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าแสวงหา เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ทำหน้าที่ เป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ ควบคู่กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน และมื ความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ สามารถวางแผนทางเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีทักษะด้านการริเริ่ม การออกแบบ และการทดลองใช้

นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ อันนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศลิษา ลาหนองแคน (2567, หน้า 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษา สร้างสัมพันธ์ที่ดีและเปิดรับฟังความคิดเห็น มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สอดคล้องกับ จีระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรและบริบทเฉพาะของโรงเรียน อีกทั้งยังมีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ บทบาทของผู้บริหารลักษณะนี้จึงปรับเปลี่ยนจากผู้นำเชิงสั่งการไปสู่การเป็นผู้ชี้แนะหรือโค้ช ที่คอยให้คำปรึกษาและส่งเสริมครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ (หน้า 75) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

5.2.1.4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการนิเทศ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ นวัตกรรม ระบบ ICT และมีการปลูกฝังให้ครูและนักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเกิดความเคยชิน สอดคล้องกับ จีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 5-9) ได้กล่าวว่า สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้ ICT ในสถานศึกษาผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการผสานการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งจะเอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลภายในองค์กร อีกทั้งยังต้องมียุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้เหล่านี้ได้อย่างเท่าเทียม ครอบคลุม และทั่วถึง สอดคล้องกับวิจัยของตะวัน บุญขวัญ (2568, หน้า 63) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565, หน้า 63) พบว่า

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

5.2.1.5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสื่อสารดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสามารถถ่ายทอดแนวคิด แผนงาน และข้อมูลสำคัญ อย่างรวดเร็ว ด้วยปัจจุบัน การสื่อสาร การเข้าถึง Internet แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์มต่าง ๆ บุคลากรของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การนำเทคโนโลยีไปใช้ การสื่อสารที่มีทิศทางไปในทิศทางเดียวกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับ ดารุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึง การสื่อสารเชิงดิจิทัล เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเกิด การสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัย ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ในการผสมผสาน ช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของ สถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศลิษา ลาหนองแคน ได้ ศึกษา (2565, หน้า 75) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (2565, หน้า 75) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก

5.2.2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.2.2.1. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บริบทของการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันทำงานกับครูได้ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้ความเข้าใจสะท้อนการทำงาน แก้ปัญหา มีวิจารณ์ญาณในการปฏิบัติ หน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์(2566, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

5.2.2.2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เพศส่งผลต่อการบริหารจัดการ บุคลิก พฤติกรรมทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำ การยอมรับ ภาวะผู้นำ ที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับ ปฐมพร หมุนสิงห์ (2564, หน้า 174-175) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบดิจิทัลในสถานการณ์ Covid-19 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.2.3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม การกำหนดวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายร่วมกัน มีแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ทองพินซัง (2564, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัชชา ศิริจันทร์วงศ์ (2566, หน้า 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.2.4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า จะมีประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องข้อจำกัดในการใช้ การให้ความสำคัญ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่จำเป็นต้องเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า จึงส่งผลให้ความคิดเห็นในเรื่องภาวะ

ผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ (2565, หน้า 123-130) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของศลิษา ลาหนองแคน (2567, หน้า 83) ได้ศึกษา ผลการวิจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3. ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.2.3.1. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายผ่านกระบวนการ PLC และใช้แผนกลยุทธ์เชื่อมโยงสู่แผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัว ทั้งนี้ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Bathon and Brady (2013, pp. 185-209) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำในการพัฒนาและการนำวิสัยทัศน์ร่วมไปสู่การปฏิบัติ โดยการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร

5.2.3.2. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อยกระดับศักยภาพครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีใหม่มาสนับสนุนการบริหารและการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) ผู้บริหารแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

5.2.3.3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและส่งเสริมการใช้หรือพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยต้องจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและเหมาะสม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม นอกจากนี้ ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้บริหารยังต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูบุคลากร และนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สักกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) การพัฒนาระบบการบริหารอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารที่สามารถสนับสนุนและส่งเสริมภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดการองค์ให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงช่วยยกระดับกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมแห่งการทำงานที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างเหมาะสม

5.2.3.4. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังค่านิยมการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมได้ โดยส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีในห้องเรียนจนเกิดความคุ้นเคย ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อ การตรวจสอบข้อมูล และการสร้างความปลอดภัยทางไซเบอร์ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอน และกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 119-120) ได้กล่าวถึง การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ตระหนักรู้และส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี มีวิจารณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ พัฒนาทักษะครูและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากร

5.2.3.5. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างรวดเร็วบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบประชุมทางไกลและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร

พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี สื่อสารกับชุมชนและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ดาวรสุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 120) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเชิงดิจิทัล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัย ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

5.3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.3.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรกำหนดนโยบายในการปลูกฝังค่านิยม ทักษะที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จนเกิดความเคยชิน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และให้นำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนเพื่อส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ในเทคโนโลยีดิจิทัล

5.3.2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.2.1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะทางด้านดิจิทัล พัฒนาความรู้ความเข้าใจ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เคารพสิทธิผู้อื่นและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้จนเกิดความคุ้นเคยและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

5.3.2.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูล แนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และมีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และมีระบบรายงานผลทางเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรม เพื่อมุ่งสู่การบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ

5.3.3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1. ควรวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น รูปแบบ หรือกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.3.3.2 ควรมีการนำเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสนทนาหรือเสวนา การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ได้รับทราบปัญหาหรือข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มเติม ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลต่อไป



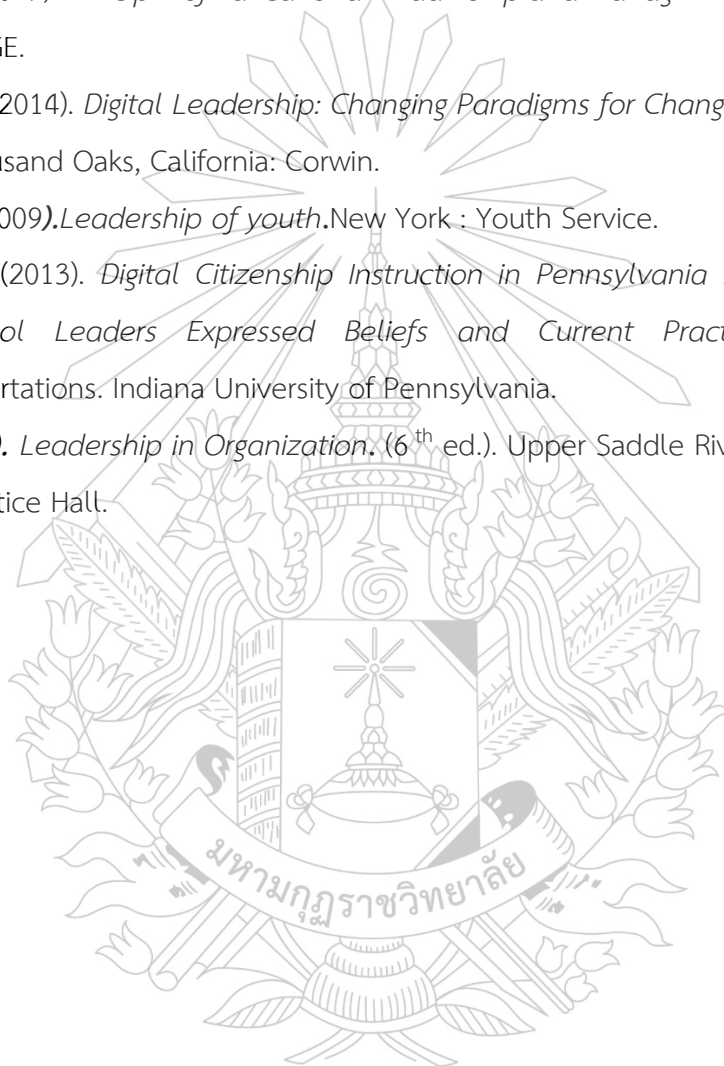
บรรณานุกรม

หนังสือ

- กนกอร สมปราชญ์.(2560).การนำกับคุณภาพการศึกษา.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง.(2561).ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ.อุบลราชธานี : ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- จิตติมา วรณศรี.(2564).การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล.พิษณุโลก : โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จิรพล สังข์โพธิ์ (2560).ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล : องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัน อาจินสมาจาร.(2557). ภาวะผู้นำการบริหารการศึกษา = Educational Administration and Leadership. ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. (2562). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- ธีระ รุณเจริญ.(2553).ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม.กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริญ.(2562). “ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล”. รวมบทความการบริหารการศึกษากับพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1. อุบลราชธานี : วิทยาการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2547).การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซท.
- พัชรา วาณิชสิน.(2560).การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิมลวรรณ เพชรสมบัติ.(2561).การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์.(2559).การศึกษา 4.0 เราต้องแปลงกับดักให้เป็นความหวังดี การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย.(2561).การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2550).ภาวะผู้นำและการบริหารเปลี่ยนแปลง.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ.(2562).การศึกษาภาควันตภาพเรียนได้ทุกหนทุกแห่งและทุกเวลา.แพร่ : แพร่ไทยอุตสาหกรรมการพิมพ์.

- สุริรัตน์ โตเขียว.(2560).ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สินธะวา คามดิษฐ์.(2561).ความเป็นผู้นำทางการศึกษา ในความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2562).คุณลักษณะของโรงเรียนพระราชวัง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560).แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์.(2559).การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2569 จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-eduteaartedu-teaart-teaartdir>
- Bathon, J. & Brady, K.P.(2013). *Balancing Effective Technology Leadership with Legal Compliance*. Charlott : Information Age Publishing.
- Damayanti.F.P. & Mirfani, A.M.(2021,February). “An Analysis of Digital Leadership in the Pandemic Covid-19 ERA”.In *4th International Conference on Research of Educational Administration and Management : A Theory of Adminstrative Practice*. Oxford : Pergamon Press.
- Duickert, J. (2016). *Digital leadership : Changing paradigms for changing times*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Eberl, J. & Drews, P. (2021). *Digital Leadership - Mountain or Molehill? A Literature Review conference*. 16th International Conference on Wirtschaftsinformatik: Duisburg & Essen, Germany
- Gardner, H. (2006). *Five Minds for the Future*. Boston : Harvard Business School.
- Gorton, R. (1987). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case. Studies, and Simulations*. (3rd ed.). Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.
- Gorton, R. A. (2003). *School administration and supervision leadership challenges and opportunities* (2nd ed.). Dubque: Wh. C.Brown.
- Greenberg, J.,& Baron, R.A.(2010).*Behavior in organizations*. 9th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Khan, S. (2016). *Leadership in the Digital Age: A Study on the Effects of Digitalization on Top Management Leadership*. Stockholm: Stockholm University.
- Robbins, S. and Mary Coulter, M. (2012). *Management (7th Edition)*, Prentice-Hall International, Inc
- Robinson, V.(2019). *Principle of Educational Leadership and Management*. Los Angeles : SAGE.
- Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks, California: Corwin.
- Solomon, B.(2009).*Leadership of youth*.New York : Youth Service.
- Suppo, C. A. (2013). *Digital Citizenship Instruction in Pennsylvania Public Schools: School Leaders Expressed Beliefs and Current Practices*. Doctoral dissertations. Indiana University of Pennsylvania.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.



วิทยานิพนธ์

กรทิพย์ นุแปงดา.(2567).ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

กัญญารัตน์ สุขแสน.(2563).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกร หนูตอ. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จินณวัตร ปะโคทั้ง.(2561).ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ.อุบลราชธานี : ศิ ธรรมออฟเซ็ท.

จิรพล สังข์โพธิ์ (2560).ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล : องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิราภรณ์ ปกรณ์.(2564).รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐฐิตา สงค์แก้ว.(2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 .วารสารสมาคมนักวิจัย.49 กรกฎาคม.

ตะวัน บุญขวัญ.(2568).ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.สารนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. คั่นคว่ำอิสระ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. และสังคมแห่งชาติ.

ศลิษา ลาหนองแคน.(2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

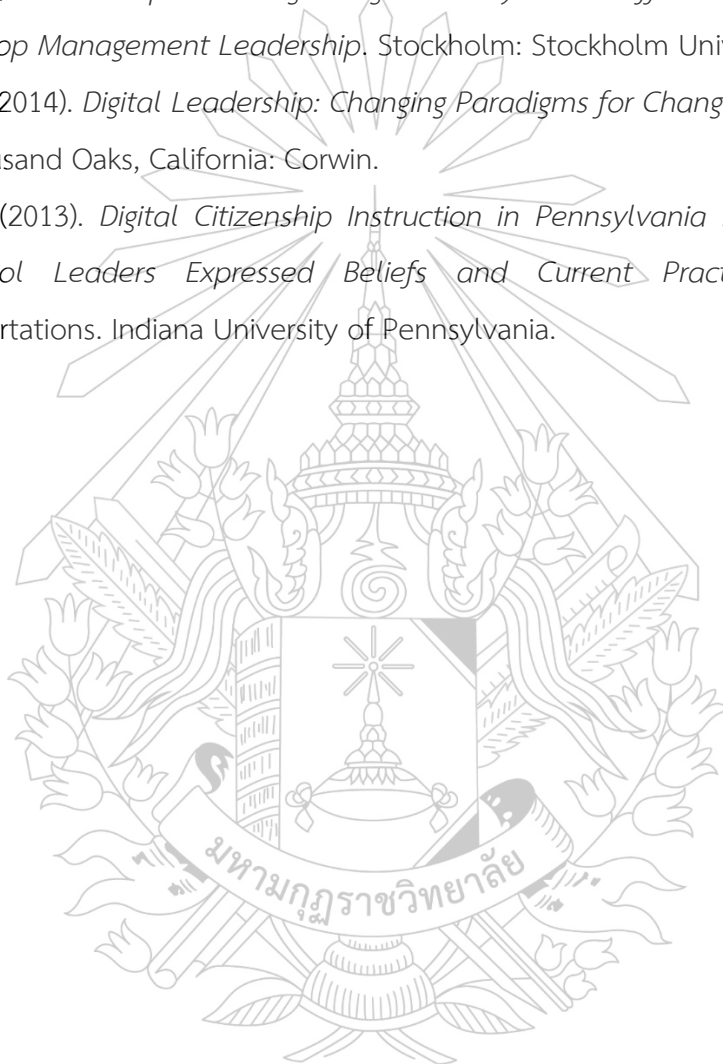
ศิริพงษ์ กลั่นไผ่พวย.(2564).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Eberl, J. & Drews, P. (2021). *Digital Leadership - Mountain or Molehill? A Literature Review conference*. 16th International Conference on Wirtschaftsinformatik: Duisburg & Essen, Germany

Khan, S. (2016). *Leadership in the Digital Age: A Study on the Effects of Digitalization on Top Management Leadership*. Stockholm: Stockholm University.

Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks, California: Corwin.

Suppo, C. A. (2013). *Digital Citizenship Instruction in Pennsylvania Public Schools: School Leaders Expressed Beliefs and Current Practices*. Doctoral dissertations. Indiana University of Pennsylvania.



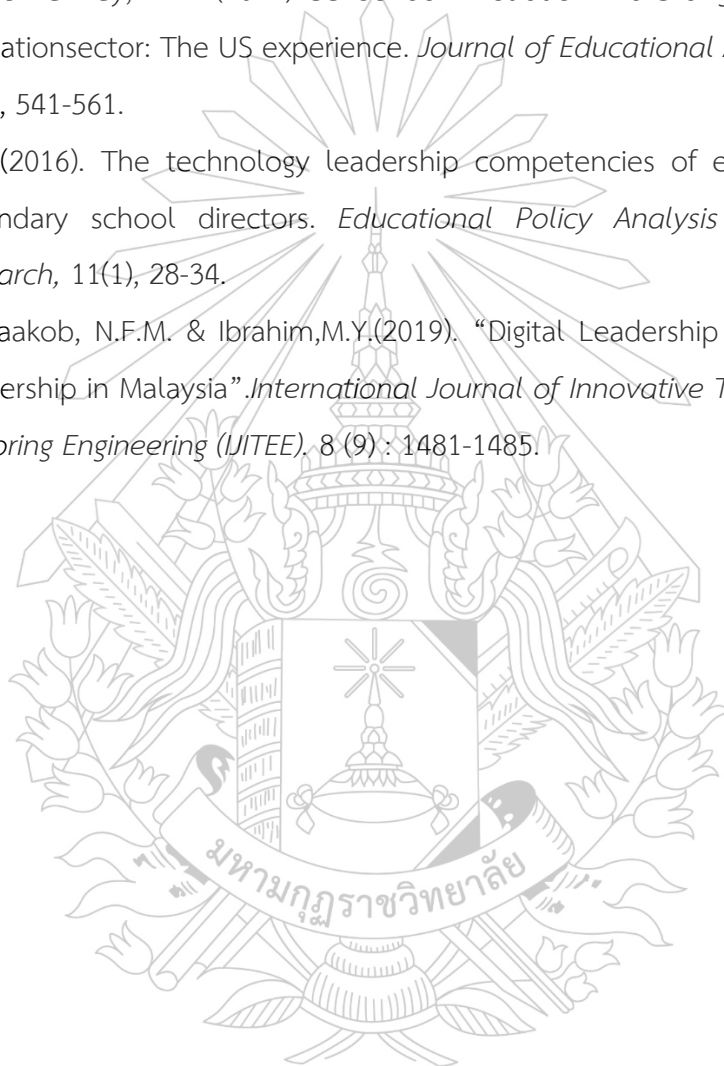
บทความในวารสาร

- กันตชาติ กุตนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค New Normal. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 16(2), 25-35
- จารุพันธ์ ผิวผาง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(1), 97-108.
- จิระนันท์ มูลมาตร. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 13(2), 20-35.
- ชนมณี ศิลาณกิจ. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(1), 1-12.
- ชีวิน อ่อนละออ, และคนอื่น ๆ (2563, มกราคม-มีนาคม). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา = Digital Era Leadership for Educational Administration. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 10(1): 108-119.
- ณัฐธิดา สงค์แก้ว.(2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 .*วารสารสมาคมนักวิจัย*.49 กรกฎาคม.
- ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ.(2564).ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*.15(2):55-62.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู.(2062,กรกฎาคม-ธันวาคม). “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา”. *วารสารครุศาสตร์สาร*.13(2) : 288.
- ธนากร จันทะนาม. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(2), 35-45.
- ธีระ รุญเจริญ.(2562). “ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล”. *รวมบทความการบริหารการศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1*. อุบลราชธานี : วิทยาการพิมพ์.
- นิคม นาคอ้าย. (2561). “การพัฒนาเครือข่ายในท้องถิ่นโดยใช้ทุนในพื้นที่เพื่อหนุนเสริมศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพิษณุโลก”. *วารสารวิจัย มข*. 6(3) : 71 – 81.
- นิตย์ บุหงามงคล.(2560). ความสำคัญของภาวะผู้นำกับชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 40(3) : 2.

- ปัญญา สงเสริม.(2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(1), 387- 400.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2547). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
- พนทิพย์ หาญชนะ.(2565).ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(6) : 123-130.
- พรชัย เจดามาน.(2562).ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 13(2) : 32.
- พิกุล นามสูง.(2565).การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 . *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2) , 30-43.
- พิมพ์ลา อำนาง.(2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 12(2), 25-40.
- แพรุ้ง สีนรักษ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม ว. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา*, 1(2), 39-52.
- ภัทรานิษฐ์ พุดธิ์เรื่องศักดิ์.(2566).การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Integration Social Sciences and Development*. Vol.4, No.1 (2024)
- มนธิรา จันทรเชื้อ.(2566).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *Journal of Social Science Panyapat*. 6(2).489-498.
- รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, กันยายน - ธันวาคม). ภาวะผู้นำกับการบริการยุคดิจิทัล. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 1(3): 53-62.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 15(43), 15-28.
- วรวิทย์ ไชยสัตย์.(2566).ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 19(1), 30-42.
- วัฒนา โอทาตะวงษ์.(2566).ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(3), 271-284.

- วารุณี โพธิ์คำ.(2563).การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า.วารสารบัณฑิตศึกษา มจร.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.5(1) , 55.
- ไสว วีระพันธุ์, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี.(2566).ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่.วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 3(1). 99-109.
- ศรินญา ทองโคตร.(2567).ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.14(3), 1.
- ศิริพร ศรีวัฒนกุล.(2565).ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.วารสารบริหารการศึกษา,12(2):45-56.
- สุชนา โกมลวานิช.(2563).ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.วารสาร มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 9(2) : 163-165.
- สุพิชา คัดคำ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 24(1), 29-45
- สุดที่รัก บุญเรือนและปิยนาด บุญมีพิพิธ.(2567).ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสารสิทธิพรปริทรรศน์,25(2). 1898-1906.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง.(2561).การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2) , 934-943.
- สุรรัตน์ รอดพัน. (2563). “การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1”. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9 (35) : 36-45.
- ไอรดา นรสาร. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 11(42), 21-35.
- Bawden, D.(2001, June). Information and digital literacies : a review of concepts. *Jornal of Documentation*. 57(2) : 218-259.
- Martin, A. & Grydziecki,J.(2006). DigEuLit : Concepts and Tools for Digital Literacy Development . *Innovation in Teachnig and Learning in formation and Computer Science*. 5(4) : 249-267.

- Miller, C.(2018, January). “Digital Leadership : Using the Internet and Social Media to Improve the Lives, Well-Being and Circumstance of Others.”. *Journal of Family and Consumer Science, Alexandria*. 110(1) : 45-48.
- Spante, M. et al.(2018,October). “Digital Competence and Digital Literacy in HigherEducation Research : Systematic Review of Concept Use”.*Cogent Education*.5(1) : 1-25.
- Spillane, J. P., & Kenney, A. W. (2012). School administration in a changing educationsector: The US experience. *Journal of Educational Administration*, 50(5), 541-561.
- Yorulmaz, A. (2016). The technology leadership competencies of elementary and secondary school directors. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 11(1), 28-34.
- Yusof, M.R., Yaakob, N.F.M. & Ibrahim,M.Y.(2019). “Digital Leadership Among School Leadership in Malaysia”.*International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*. 8 (9) : 1481-1485.





ภาคผนวก



This is Mendeley biography



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

- 1) พระครูชัยรัตนกร, ดร. ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัย
 วุฒิการศึกษา ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

- 2) ผศ.ดร.จิราภรณ์ พันสว่าง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและเนื้อหา
 วุฒิการศึกษา ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

- 3) นางกุลธิดา นาเมือง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำไ้โกน(คุรุรัฐราษฎร์พัฒนา)
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยยธรรมา โท. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว๗๔๑๗/ว ๐๐๘๗

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

ด้วย นางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยยธรรมา ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมวัยอัยยธรรมา เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROY ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยยธรรมา จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พ. เจริญพร
(พระเมธีวรารักษ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตอัยยธรรมา





บันทึกข้อความ

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

ที่ อว๗๔๑๗/ว ๐๐๙๓

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

ด้วย นางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมร้อยเอ็ด เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวิจิตรภักดิ์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ณัฐ ใต้ทองอุณาพร
เลขที่ ๐๐๐๐๐๐๐๐

16 ก.พ. ๖๙



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

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

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๐๔๕

๓๐ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)
เจริญพร นางกุลธิดา นามเมือง

ด้วย นางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้หัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมร้อยเอ็ด เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER ROJ ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความ
ประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. ธีระวิภากร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ฉันได้รับเป็นผู้ให้ข้อมูล
๑๔/๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๘๒๔๒-๔๘๔๗

นางกุลธิดา นามเมือง)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๑๗๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วย นางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการ
เขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออโนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. น. ๒๕๖๔

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๙ ๒๕๘๔ ๙๔๖๐

ที่ ศธ ๐๔๑๒๑ /ว ๗๔๓



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๑ ถนนรณชัยชาญยุทธ
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษา
ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด-เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER RO ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงาน
สารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จึงขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด ให้ข้อมูลความคิดเห็น ผ่าน QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่แนบมา
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกิจ กลางสุข)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร ๐๙ ๕๑๕๖ ๗๔๑๓ คืน.ดวงใจ สังขะวัน

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ที่ อว ๗๔๑๗/๐๒๐๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติโครงการแจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ ขออนุมัติโครงการแจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุมัติและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. นริศวิมล

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๙ ๒๕๘๔ ๙๔๖๐

ที่ ศธ ๐๔๑๒๒/ว ๔๗๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ถนนอรุณประเสริฐ ตำบลคอกไม้
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวจิระนันท์ คำลอย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๔ นักศึกษา
หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER ROT ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์
โรงเรียนในสังกัดแจกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์ดังกล่าว
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางพัชรินทร์ สามะณี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้าราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐ ๔๓๕๕ ๖๓๕๗ โทรสาร ๐ ๔๓๖๒ ๔๔๕๒

ธุรการ น.ส.วนิดา ศรีจำปา ๐๖๒-๕๐๕๙๗๔๒

“เรียนดี มีคุณธรรม”

“งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย”



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีตำแหน่งเพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด-เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question)

3. ข้อมูลที่ได้นำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้



นางสาวจิระนันท์ คำลอย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. การศึกษา

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า ข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับ
ใด โดยทำเครื่องหมาย ในช่องคำตอบ ✓ ซึ่งเกณฑ์ใช้มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล					
1. ผู้บริหารมีการคาดการณ์และมองการณ์ไกล ด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลในแผนปฏิบัติการ และนโยบายของสถานศึกษา					
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ ที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
6. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูผู้สอน ได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
8. ผู้บริหารมีการบูรณาการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ					
9. ผู้บริหารมีการแสวงหา มีการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา					
10. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ(ต่อ)					
11. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการอบรม เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากร ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
12. ผู้บริหารมีการนำปัญญาประดิษฐ์มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ					
13. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา					
14. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
15. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
16. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล					
17. ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
18. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้ หรือ สื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนได้เข้าใจ สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้					
19. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมารยาทที่เกี่ยวข้องในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)					
20. ผู้บริหารสื่อสารบนแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างสุภาพสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
21. ผู้บริหารสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการเผยแพร่สื่อสารข่าวสาร ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับทราบทั่วกัน					

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล(ต่อ)					
22. ผู้บริหารสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขสถานการณ์ เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
23. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ					
24. ผู้บริหารมีนโยบาย ในการสร้างความตระหนักถึงข้อดีข้อเสีย ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล					
25. ผู้บริหารมีการนิเทศ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียน มีทักษะการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Fact-checking) และการคัดกรองข่าวปลอม (Fake News) จากสื่อออนไลน์ ก่อนการนำไปเผยแพร่หรือใช้งาน"					
27. ผู้บริหารวางระบบ และแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม					
28. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
29. ผู้บริหารติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ					
30. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นประจำ					
31. ผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยม และทัศนคติที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร					

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล(ต่อ)					
32. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจนเกิดความเคยชินและความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันเทคโนโลยี					
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล					
33. ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร และประกาศต่าง ๆ ถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว					
34. ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารในสถานศึกษาที่หลากหลาย เช่น Line กลุ่มเฟซบุ๊ก อีเมล หรือระบบประชุมออนไลน์					
35. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
36. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสอบถามข้อมูลผ่านช่องทางสื่อสารดิจิทัลได้					
37. ผู้บริหารสามารถสื่อสารต่อข้อซักถาม หรือประเด็นที่สำคัญผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้					
38. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการประชุมทางไกลได้					
39. ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาสื่อสาร เพื่อเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ และพัฒนางานของสถานศึกษา					
40. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม และปรับปรุง วิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ท่านมีข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
1	ผู้บริหารมีการคาดการณ์และมองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลในแผนปฏิบัติการและนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีร่วมกันเพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล(ต่อ)							
5	ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์เชิงดิจิทัลที่สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผู้สอนได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ							
9	ผู้บริหารมีการแสวงหาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาใช้จัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน การอบรม เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
2. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ(ต่อ)							
12	ผู้บริหารมีข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลาย พร้อม เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ พัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการ พัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ เพื่อช่วย แก้ไขปัญหา ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล							
17	ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ หรือ สื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและนักเรียนได้เข้าใจ สามารถเป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
3. ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล(ต่อ)							
19	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และ มารยาทที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ โดยคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสื่อสารบนแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างสุภาพ สร้างสรรค์ เปิดใจรับฟัง และเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถใช้โซเชียลมีเดีย ในการเผยแพร่ สื่อสาร ข่าวสาร ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ ทั่วกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการ แก้ไขสถานการณ์ เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีนโยบาย หรือแนวคิด ในการสร้างความ ตระหนักถึงข้อดีข้อเสียในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล							
25	ผู้บริหารมีการนิเทศ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการ สอนอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
26	ผู้บริหารจัดให้มีข่าวสาร สื่อออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้เท่าทันสื่อต่างๆ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	ผู้บริหารวางระบบและแนวทางการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทดลองใช้นวัตกรรม ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ และปรับตัวให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			Σ _R	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล(ต่อ)							
31	ผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีจนเกิดความเคยชินและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล							
33	ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร และประกาศต่าง ๆ ถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Line กลุ่มเฟซบุ๊ก อีเมล หรือระบบประชุมออนไลน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านช่องทาง ไลน์ เฟสบุ๊ก เว็บบอร์ด และสอบถามข้อมูลสารสนเทศได้สะดวก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสามารถสื่อสารต่อข้อซักถามหรือประเด็นที่สำคัญผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			Σ _R	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล(ต่อ)							
38	ผู้บริหารสามารถจัดประชุมทางไกลได้ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศ มาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจและพัฒนางานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีการติดตามและปรับปรุง วิธีการสื่อสารให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 มีความสอดคล้องทุกข้อ





ภาคผนวก ฉ

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.981	.982	40



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป
เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง

Group Statistics

	ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalAll	1.00	48	4.4354	.42736	.06168
	2.00	290	4.3242	.35645	.02093

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total All	Equal variances assumed	.414	.520	1.943	336	.053	.11118	.05722	-.00137	.22373
	Equal variances not assumed			1.707	58.321	.093	.11118	.06514	-.01920	.24155

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามเพศ

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalAll	ชาย	167	4.4167	.33857	.02620
	หญิง	171	4.2651	.38227	.02923

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Total	Equal variances assumed	3.121	.078	3.855	336	.000	.15156	.03931	.07423	.22889
	Equal variances not assumed			3.861	332.852	.000	.15156	.03926	.07434	.22878

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามการศึกษา

Group Statistics

การศึกษา		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total/All	ระดับปริญญาตรี	204	4.3416	.32852	.02300
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	134	4.3376	.42392	.03662

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total/All	Equal variances assumed	.042	.839	.098	336	.922	.00401	.04106	-.07676	.08477
	Equal variances not assumed			.093	234.700	.926	.00401	.04325	-.08119	.08920

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalD1	Between Groups	1.975	2	.987	5.644	.004
	Within Groups	58.602	335	.175		
	Total	60.577	337			
TotalD2	Between Groups	2.760	2	1.380	6.297	.002
	Within Groups	73.414	335	.219		
	Total	76.173	337			
TotalD3	Between Groups	3.572	2	1.786	8.777	.000
	Within Groups	68.168	335	.203		
	Total	71.740	337			
TotalD4	Between Groups	4.526	2	2.263	9.538	.000
	Within Groups	79.491	335	.237		
	Total	84.017	337			
TotalD5	Between Groups	.576	2	.288	1.470	.231
	Within Groups	65.662	335	.196		
	Total	66.238	337			

Multiple Comparisons

LS.D.

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
	(I) ประสบการณ์ทำงาน	(J) ประสบการณ์ทำงาน	J			Lower Bound	Upper Bound
TotalD1	1.00	2.00	-.20160 [*]	.07202	.005	-.3433	-.0599
		3.00	-.07494	.07682	.330	-.2261	.0762
	2.00	1.00	.20160 [*]	.07202	.005	.0599	.3433
		3.00	.12667 [*]	.05055	.013	.0272	.2261
	3.00	1.00	.07494	.07682	.330	-.0762	.2261
		2.00	-.12667 [*]	.05055	.013	-.2261	-.0272
TotalD2	1.00	2.00	-.20537 [*]	.08061	.011	-.3639	-.0468
		3.00	-.03369	.08598	.695	-.2028	.1354
	2.00	1.00	.20537 [*]	.08061	.011	.0468	.3639
		3.00	.17169 [*]	.05658	.003	.0604	.2830
	3.00	1.00	.03369	.08598	.695	-.1354	.2028

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวจีระนันท์ คำลอย
วัน เดือน ปี เกิด	วันอาทิตย์ที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2525
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร.ร.สุวรรณภูมิพิทยไพศาล พ.ศ. 2548 ระดับปริญญาตรี คณะการบัญชีและการจัดการ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปัจจุบัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 117 หมู่ 8 ตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45130 E-mail : jeeranun.kha@student.mbu.ac.th TeL,Mobile : 092-584-9460
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.