



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1



ฤทัยวรรณ เนตรรักษ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1



ฤทัยวรรณ เนตรรักษ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL
ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS UNDER NAKHON RATCHASIMA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



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	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ฤทัยวรรณ เนตรรักษ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา)

กรรมการ

(พระสุธีวัชรธรรม , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นีละโยธิน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ฤทัยวรรณ เนตรรักษ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 4) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.65$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X}=4.61$) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ($\bar{X}=4.59$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}=4.59$) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ($\bar{X}=4.58$)

2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.66$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.61$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.60$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.58$)

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X_5) และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.90 สามารถนำมาสร้างสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = 0.444 + 0.366X_1 + 0.278X_5 + 0.262X_2$$

$$Z' = 0.362Z_1 + 0.263Z_5 + 0.258Z_2$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Ruetaiwan Netrak
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Doctor Witoon Thacha

The purposes of this research were 1) to examine the digital leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study the effectiveness of school administration under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 3) to explore the relationship between school administrators' digital leadership and school administrative effectiveness, and 4) to determine the predictive power of school administrators' digital leadership on school administrative effectiveness. The target group consisted of 124 school administrators. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that

1) The digital leadership of school administrators was at the highest level, with an overall mean score of 4.60. When considering each dimension, all aspects were also at the highest level, including clear and effective communication (\bar{X} =4.65), digital culture and citizenship (\bar{X} =4.61), digital collaboration (\bar{X} =4.59), digital vision (\bar{X} =4.59), and digital personnel development (\bar{X} =4.58).

2) The school administrative effectiveness was at the highest level, with an

overall mean score of 4.61. All dimensions were rated at the highest level, including school development capability ($\bar{X}=4.66$), academic achievement ($\bar{X}=4.61$), problem-solving ability within schools ($\bar{X}=4.60$), and teachers and staff's job satisfaction ($\bar{X}=4.58$).

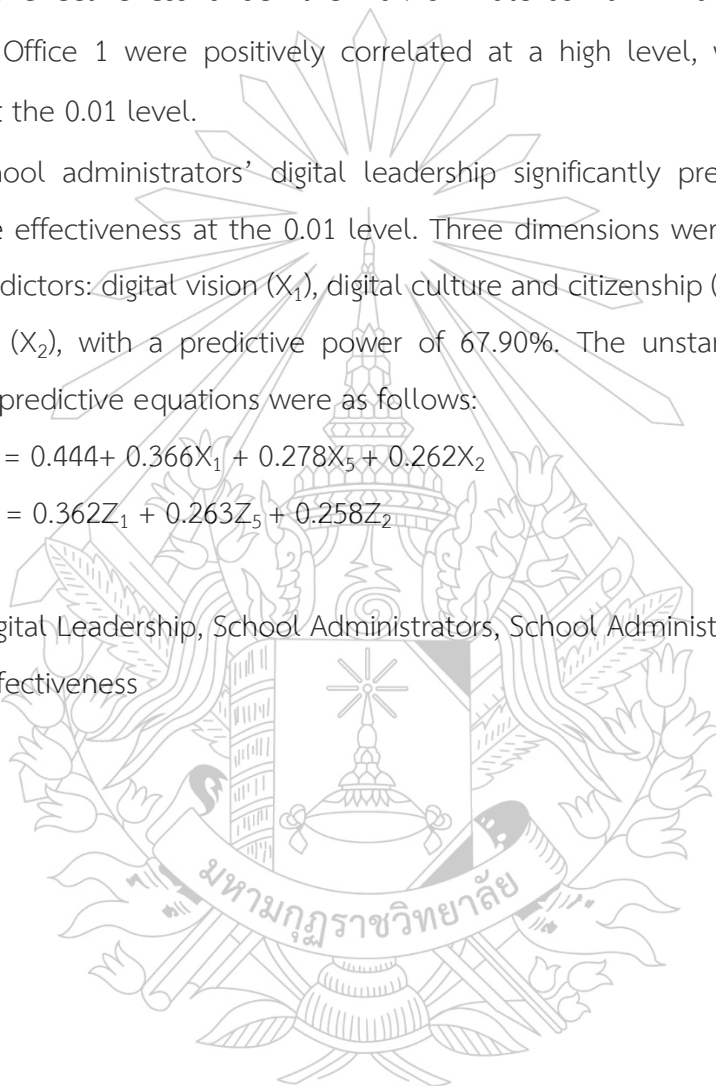
3) The digital leadership of school administrators and the school administrative effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 were positively correlated at a high level, with statistical significance at the 0.01 level.

4) School administrators' digital leadership significantly predicted school administrative effectiveness at the 0.01 level. Three dimensions were identified as significant predictors: digital vision (X_1), digital culture and citizenship (X_5), and digital collaboration (X_2), with a predictive power of 67.90%. The unstandardized and standardized predictive equations were as follows:

$$Y' = 0.444 + 0.366X_1 + 0.278X_5 + 0.262X_2$$

$$Z' = 0.362Z_1 + 0.263Z_5 + 0.258Z_2$$

Keywords: Digital Leadership, School Administrators, School Administrative Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้อย่างไม่มีใคร
ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทาง
การศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาโท ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดีและคณบดีบัณฑิต
วิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ
ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหา
ในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. วิฑูล ทาชา ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์หลักที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะใน
การปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา
ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้
ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่อง
สักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มี
คุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรม
นายเวรในทุภพทุกชาติด้วย

ถัยวรรณ เนตรรักษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ง
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญตาราง (ต่อ).....	ฐ
สารบัญตาราง (ต่อ).....	ฑ
สารบัญรูปภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล.....	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	51
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา.....	53
2.4 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1	84
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	99
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	101

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	103
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	105
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	106
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	110
4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1	112
4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1	118
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1	123
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1	126
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	129
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	130
5.2 อภิปรายผล.....	140
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	152
บรรณานุกรม	155
ภาคผนวก.....	164
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	165
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	167
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	169
ภาคผนวก ง หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	173
ภาคผนวก จ ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	177
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	195

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	202
ภาคผนวก ซ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	206
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย	210
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	214
ภาคผนวก ฎ ผลการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์	224
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	229



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การจัดกลุ่มองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล	29
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	35
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำ ดิจิทัล	48
ตารางที่ 2.4 การจัดกลุ่มองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา.....	67
ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษา.....	72
ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการสาระการวัดและข้อคำถามองค์ประกอบเนื้อหาของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	82
ตารางที่ 2.7 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	84
ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน และทั้งฉบับ.....	104
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษารายด้านและทั้งฉบับ	105
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มเป้าหมาย (N=120).....	111
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยรวม.....	112
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล .	113
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างร่วมมือดิจิทัล	115
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	116
ตารางที่ 4.7	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	117
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวม.....	118
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา.....	119
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	120
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา.....	121
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร	122
ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

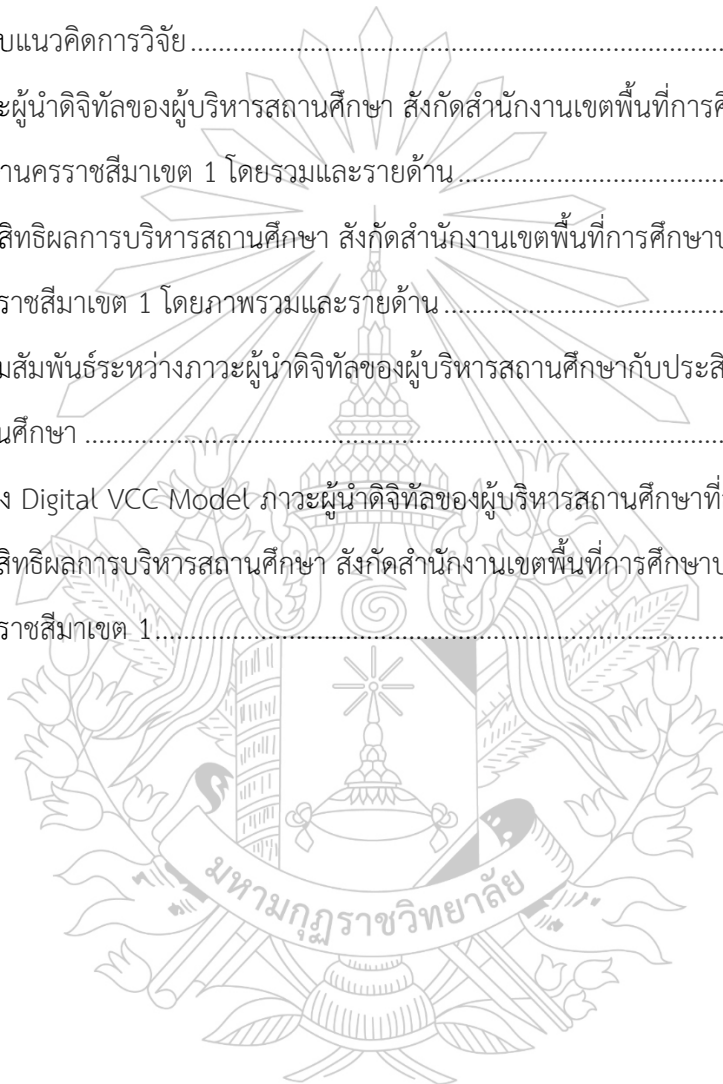
หน้า

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 โดยรวม (Y).....	125
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวม (Y).....	126
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	127



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	37
ภาพที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา.....	74
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	100
ภาพที่ 5.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	133
ภาพที่ 5.2 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	136
ภาพที่ 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพบริหาร สถานศึกษา	138
ภาพที่ 5.4 แสดง Digital VCC Model ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1.....	151



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศนับวันยิ่งก้าวหน้าเพิ่มขึ้นและเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต การพัฒนาเทคโนโลยีหรือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้มากขึ้นอีกทั้งมีความสามารถในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การแพทย์ ทั้งการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและประหยัดเวลา การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ (พิเชฐ โสภากา, 2565) ระบบดิจิทัล (Digital system) ได้เข้ามามีบทบาทร่วมกับการใช้ชีวิตประจำวันของเรามากขึ้น ทุกช่วงวัยตั้งแต่วัยเด็ก วัยทำงาน และวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเกือบทุกคนมีโทรศัพท์มือถือ และการที่รัฐบาลได้เดินหน้าพัฒนาโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงบรอดแบนด์ (Broadband) ให้เข้าถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้านในประเทศ เพื่อลดช่องว่างในการเข้าถึงแหล่งความรู้และให้สามารถใช้งานได้สะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในอีกหลายมิติทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การทำอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) ขายสินค้าของชุมชนไปยังตลาดทั้งในและต่างประเทศ การเผยแพร่ความรู้ด้านเกษตรของแต่ละพื้นที่เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ทั้งหมดนี้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล องค์กรความรู้ต่าง ๆ ได้เพียงปลายนิ้วและสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาการใช้ดิจิทัลเข้ามาสอดแทรกในการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มากมาย เกิดการปรับตัวใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ความสามารถในการแปลงสื่อรูปแบบดั้งเดิม เช่น เอกสารข้อมูลและภาพถ่ายต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว และทำให้มีฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย มีแหล่งจัดเก็บที่ทันสมัย เกิดการบริหารจัดการองค์กรที่สะดวก รวดเร็ว เป็นระบบยิ่งขึ้น (ปณณัฐ มาเชค, 2565)

สถานศึกษาของไทยในยุคดิจิทัลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คนผู้เรียนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาอย่างมาก เนื่องจากความรู้ในทุกวันนี้สามารถแสวงหาได้ง่ายขึ้น การเรียนรู้ในยุคนี้จึงไม่ใช่การเรียนเพื่อท่องจำแต่เป็นการเรียนเพื่อรู้ และรู้เพื่อนำไปใช้ต่อได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีทักษะ “ความสามารถที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต” เพื่อที่จะได้มีความสนใจในการ

เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ด้วยตนเองการปรับตัวและให้ความสำคัญในเรื่องดิจิทัล ส่งผลก่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมรับการใช้ดิจิทัลในอนาคตของหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการให้ความสนใจในการปรับเปลี่ยนมาใช้ดิจิทัลแทนการทำงาน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ทางดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีพัฒนาให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร มีความฉลาดทางดิจิทัลสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการสร้างงานการบริหารองค์กรได้ เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานนำพาองค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปยุตติภรณ์ มาเขค, 2565)

ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องด้วยภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรใด ๆ ที่ไม่พร้อมที่จะรับบทบาทผู้นำด้านดิจิทัลอาจพบว่าตนเองถูกทิ้งไว้ข้างหลังได้อย่างรวดเร็วความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำกำลังถูกสร้างขึ้นทุกวัน (Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023) การปรับตัวในการเป็นผู้นำดิจิทัลถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังคำกล่าวของ พรวิภา เซยกลิ้น (2566) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวด้านการใช้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และรู้จักหาวิธีที่จะพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตรู้จักกระจายความเป็นผู้นำในองค์กร และการบูรณาการระหว่างความรู้เดิมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนา จะทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับคำกล่าวของพิเชฐ โสภากา (2565) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีในการเรียน การสอน จะต้องเป็นผู้บริหารที่ใช้ดิจิทัล และสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยจะต้องส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี สารสนเทศ มาปรับใช้และบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียนทุกคน สำหรับประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในทุกช่วงวัยให้เป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย คือ ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต สอดคล้องกับแผนพัฒนาโร้ฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สร้างเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ มีพลวัตบนฐานทุนมนุษย์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” มุ่งพัฒนากำลังคนเข้าสู่ยุคดิจิทัล มุ่งเน้นการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะ

ในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล ด้วยการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อให้การทำงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล อันจะก่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงบริการของประชาชนและภาคเอกชน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นองค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการศึกษาของชาติ พัฒนานโยบาย และประสานการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 อันสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 56 จากทั้งหมด 63 ประเทศ ลดลง 2 อันดับจากปี 2018 ดังนั้น ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องตื่นตัวในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการที่มุ่งเน้นการใช้องค์ความรู้ในการจัดการ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของปัจจัยสนับสนุน ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการปรับปรุงการบริหารจัดการทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับจังหวัดของประเทศไทย ปีงบประมาณ 2567 พบว่า คุณภาพการศึกษาระดับจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ มีการกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งหมด 57 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 74.03 รองลงมาอยู่ในระดับดี ทั้งหมด 13 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 16.88 โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลางและภาคเหนือ ต่อมาระดับดีมากทั้งหมด 3 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 3.90 คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในส่วนของจังหวัดที่อยู่ในระดับควรปรับปรุงมีทั้งหมด 4 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 5.19

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่า จังหวัดนครราชสีมา มีการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในกลุ่มระดับพอใช้ ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องหาทางแก้ไข และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดประชุมเสวนาและรับฟัง ความคิดเห็น จึงมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ต้องคำนึงถึง (1) การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ปัญหาและช่วยเหลือระบบการจัดการของสถานศึกษา (2) การสร้างความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยทั้งระบบ จากการทบทวนตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในทุกมิติเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งในเรื่องของหลักสูตร ครูผู้สอน การจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมถึงปัจจัยพื้นฐานและบริบทอื่น ๆ (3) ดิจิทัลเฟิร์ส (Digital First) เกี่ยวกับเรื่องการบริหาร การ

จัดการ ระบบการเรียนการสอน เรื่องฉลาดรู้ทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญโดยต้องพัฒนาควบคู่กันระหว่างคนดีคนเก่ง (4) การผลิตครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นผู้ที่เก่งและดี พร้อมมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง (5) การกระจายอำนาจคุณภาพเกิดที่สถานศึกษา เพราะฉะนั้นกระทรวงศึกษาธิการควรที่จะเปลี่ยนบทบาท มุ่งกระจายอำนาจให้เกิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ ต้องปฏิรูปการประเมินเพื่อการเรียนรู้ ทั้งระดับการเรียนการสอน ระดับการบริหารและระดับการจัดการ (6) วางแผนการศึกษาที่จะสร้างเป้าหมายชีวิตของคน และตอบสนองการพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมให้ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าดิจิทัลมีความสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาได้ โดยอาศัยการขับเคลื่อนของผู้บริหารในการวางระบบการจัดการที่ทันสมัย มีภาวะผู้นำดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาระดับประถมศึกษาที่ครอบคลุมอำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอโนนสูง มีผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบประเด็นการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา คือ ประเด็นที่ 14 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนานี้ ผ่านความร่วมมือของคณะครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1, 2567) จากข้อมูลดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ควรมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลซึ่งถือว่ามีผลสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลสำคัญในการผลักดันประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่การเป็นองค์กรชั้นนำ

นอกจากนี้การวิจัยเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินและพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาในยุคดิจิทัลผลการสำรวจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาตนเอง สถานศึกษา และบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยี จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว การมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญต่อการนำพาองค์กรสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์การแก้ปัญหา มีความพร้อมสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอยู่เสมอ ถือเป็นความท้าทายการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่บ่งบอกถึงการมีระดับภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนั้นการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และพัฒนาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรสายการบริหาร และส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับการบริหารงานสมัยปัจจุบัน และนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ในการวิจัยทางการบริหารการศึกษาต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

- 1.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับใด
- 1.2.2 ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับใด
- 1.2.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
- 1.2.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
- 1.3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

1.3.4 เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น ภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างร่วมมือดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 124 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

- 2) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
- 4) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล
- 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน

ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัล เป็นผู้นำทางดิจิทัลและประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสม โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงดิจิทัลที่ชัดเจน มีกระบวนการบริหารที่สามารถนำพาบุคลากรในองค์กรไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมที่ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ โดยมีการสร้างกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จ และเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้

1.6.3 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารดิจิทัลในการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เปิดเผยข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.6.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.6.5 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถหรือใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทางดิจิทัลให้เข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว ชัดเจน และสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าใจในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้ทุกคนในและนอกองค์กรสามารถเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประสิทธิผล

1.6.6 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล ใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การคัดเลือก การกำกับติดตามวัดและประเมินผลการดำเนินงานโดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารและจริยธรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร

1.6.7 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการองค์การด้านการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนยุทธศาสตร์หรือโครงสร้างในการบริหารเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบังคับบัญชาและสื่อสารของบุคลากรอย่างมีระบบ ต้องอาศัยการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และปรับตัวให้เข้ากับการศึกษาที่เปลี่ยนไป เพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

1.6.8 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การบริหารงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม

1.6.9 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต

1.6.10 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความไว้วางใจ และโอกาสในการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่

1.6.11 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความยุติธรรม และความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.12 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และในการร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 นำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรสายการบริหาร และส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับการบริหารงานสมัยปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวความคิด ทักษะ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.1.3 องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้สอดคล้องกัน

ดังนี้

ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลคือบุคคลที่ชี้แนะแนวทางดิจิทัลภายในองค์กร ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล สามารถนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

นำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย จากการสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมการทำงานที่ทำให้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน สนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีภาวะผู้นำดิจิทัลมีความเป็นผู้นำองค์กรด้านนวัตกรรมด้วยทักษะต่าง ๆ ทั้งการใช้เทคโนโลยี การเตรียมการทางด้านดิจิทัลให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023; จิราภรณ์ ปกรณ์, 2564; พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์, 2565; พิเชฐ โสภา, 2565; พรวิภา เขยกลิน, 2566)

ผู้บริหารมีกระบวนการและความสามารถหรือทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกแบบใช้ข้อดีของผลและอำนาจที่มีอย่างถูกต้องกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีทักษะและกรอบความคิดของผู้บริหารที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ โดยเป็นลักษณะของผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยี ใช้สินทรัพย์ดิจิทัลใหม่ ๆ ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ สามารถเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง นำทีมหรือองค์กรผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งรวมถึงโซเชียลมีเดีย การตลาดทางอีเมล และการออกแบบเว็บไซต์ สามารถติดตามเทรนด์และการเปลี่ยนแปลงล่าสุดในโลกดิจิทัล และนำมาปรับใช้ในกลยุทธ์ขององค์กรได้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง (Edureka higherEd, 2022; Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023; จิราภรณ์ ปกรณ์, 2564; ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564; พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์, 2565; พิเชฐ โสภา, 2565)

ผู้นำดิจิทัลต้องมีความพร้อมที่จะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนด้านดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับบริบททางการศึกษา อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ (จิราภรณ์ ปกรณ์, 2564; พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์, 2565)

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัล เป็นผู้นำทางดิจิทัลและประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสม โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงดิจิทัลที่ชัดเจน มีกระบวนการบริหารที่สามารถนำพาบุคลากรในองค์กรไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องด้วยภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงเป็นความ

รับผิดชอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำและเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้คนและงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ความก้าวหน้าของดิจิทัลถือว่าเป็นบทบาทสำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตต่อดิจิทัลสมัยใหม่ที่เข้ามาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้มากขึ้น อีกทั้งมีความสามารถในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การแพทย์ การพัฒนาการศึกษา การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและประหยัดเวลา การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ (Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023; พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์, 2565; พิเชฐ โสภา, 2565)

ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องด้วยดิจิทัลที่กำลังถูกสร้างขึ้นทุกวัน ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวด้านการใช้ดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และรู้จักหาวิธีที่จะพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีกระบวนการในการบริหารจัดการ โดยตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจ (Understand) มีการประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม (Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023; จิราภรณ์ ปกรณ์, 2564; พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์, 2565; พรวิภา เขยกลีน, 2566)

ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล องค์กรใด ๆ ที่ไม่พร้อมจะรับบทบาทผู้นำด้านดิจิทัลอาจทำให้องค์กรนั้น ๆ เกิดความล่าช้าได้อย่างรวดเร็ว หากกล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้องเป็นผู้บริหารที่ใช้ดิจิทัล และสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครู และนักเรียน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยจะต้องส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับใช้และบูรณาการ กับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียนทุกคน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคต รู้จักกระจายความเป็นผู้นำในองค์กร และการบูรณาการระหว่างความรู้เดิมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนา จะทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023; จิราภรณ์ ปกรณ์, 2564; พิเชฐ โสภา, 2565; พรวิภา เขยกลีน, 2566)

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพองค์กรให้ก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ รู้จักพัฒนาต่อยอดหรือบูรณาการดิจิทัลกับการทำงานตามบริบทได้ นอกจากนี้ต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ผู้นำด้านการศึกษาต้องนำดิจิทัลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน สร้างทักษะการทำงานของบุคลากรและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล

2.1.3 องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล จากผลงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

Eric Sheninger (2022) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

1) การสื่อสาร คือการที่ผู้นำสามารถนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แบบทันที ผ่านอุปกรณ์และแพลตฟอร์มที่หลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารแบบทางเดียว เช่น จดหมายข่าวหรือเว็บไซต์ เหมือนในอดีตอีกต่อไป ข้อมูลที่สำคัญสามารถถ่ายทอดผ่านเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรี โดยใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่เรียบง่ายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหากเราไม่ถ่ายทอดเรื่องราวของเราเอง ย่อมมีผู้อื่นเป็นผู้เล่าแทน ซึ่งบ่อยครั้งเนื้อหาที่ถูกเล่านั้นอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่เป็นไปตามภาพลักษณ์ที่องค์กรต้องการนำเสนอ ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้นำด้านการเล่าเรื่อง” อย่างแท้จริง โดยสามารถกำหนดกรอบเนื้อหาทิศทาง และคุณค่าของเรื่องราวที่ต้องการสื่อสารได้ด้วยตนเอง

3) การสร้างแบรนด์ ภาคธุรกิจได้ตระหนักถึงคุณค่าและผลกระทบของการสร้างแบรนด์ต่อผู้บริโภคทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างยาวนาน แนวคิดดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาได้เช่นกัน โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์เชิงบวกของแบรนด์สถานศึกษา การสื่อสารดังกล่าวช่วยสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่า ส่งเสริมความภาคภูมิใจของชุมชน และสนับสนุนการดึงดูดรวมถึงการรักษาครอบครัวผู้เรียนให้เลือกและคงอยู่กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4) การมีส่วนร่วม การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้นำดิจิทัลจึงต้องส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สอดคล้องกับการใช้งานนอกห้องเรียน การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วย

เสริมทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงวิพากษ์

5) การเติบโต/พัฒนาทางวิชาชีพ การขยายตัวของสื่อสังคมออนไลน์ได้เปลี่ยนบทบาทของโรงเรียนจากการเป็นศูนย์กลางข้อมูลไปสู่การเป็นหนึ่งในเครือข่ายความรู้ที่กว้างขึ้น ทำให้ผู้นำทางการศึกษามีโอกาสเข้าถึงการสนับสนุนและข้อเสนอแนะจากแหล่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น ผู้นำสามารถพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning Network: PLN) เพื่อรวบรวมทรัพยากรเข้าถึงองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเรียนรู้กลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วในการพัฒนาการสอน การเรียนรู้ และภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลที่มีอยู่มากมาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของบริบททางการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การคิดใหม่เกี่ยวกับพื้นที่และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เมื่อผู้นำมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการออกแบบและปรับปรุงพื้นที่และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และบริบทของโลกดิจิทัล ผู้นำจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาอาคารเรียนและพื้นที่การเรียนรู้ทั้งระบบ เพื่อสนับสนุนรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงมากยิ่งขึ้น การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและพลวัตของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ซึ่งรวมถึง การนำอุปกรณ์ส่วนตัวมาใช้ในการเรียน (Bring Your Own Device: BYOD) การเรียนรู้แบบผสมผสาน ห้องเรียนแบบพลิกกลับ การใช้เกมเป็นฐานการเรียนรู้ พื้นที่สร้างสรรค์ และการเรียนรู้เสมือนจริง แนวคิดเหล่านี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมดิจิทัล

7) โอกาส ผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องแสวงหาโอกาสในการพัฒนาโครงการ ทรัพยากร และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างการเชื่อมโยง การสื่อสาร และการร่วมมือภายในองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการใช้โอกาสดังกล่าวเพื่อยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในมิติต่าง ๆ ของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยกรอบเสาหลักด้านภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นแนวทางในการพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมเชิงบวกในสถานศึกษา การนำเสาหลักเหล่านี้ไปใช้ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวสู่การเป็นองค์กรที่เสริมสร้างทักษะดิจิทัลที่จำเป็นแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน ภาวะผู้นำทางดิจิทัลจึงเริ่มต้นจากการระบอบุประสงค์ของการ

เปลี่ยนแปลงและกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปโรงเรียนให้สอดคล้องกับ
ความท้าทายในยุคดิจิทัล

Gordon Cooper (2023) ได้กล่าวถึงทักษะของความเป็นผู้นำดิจิทัล 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) คิดเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัล เป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำ
ดิจิทัล คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน
ขององค์กรและการคาดการณ์อนาคตอย่างรอบคอบ การคิดเชิงกลยุทธ์ที่มั่นคงช่วยให้องค์กรสามารถ
ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมูลค่า และรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง

2) สื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อให้โครงการบรรลุผล ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถถ่ายทอด
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสมาชิกในทีมเข้าใจอย่างชัดเจน การสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ความคิดริเริ่มต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จและได้รับการสนับสนุน
อย่างราบรื่น

3) มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการนวัตกรรม เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรม
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ความคิด และการตัดสินใจได้
อย่างรวดเร็ว ติดตามแนวโน้มของอุตสาหกรรมและประเมินคุณค่าของการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่ม
มูลค่าให้กับองค์กรและเป็นผู้นำในการพลิกโฉมการศึกษา

4) การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพเทคโนโลยี ผู้นำต้องสามารถจัดการกับความไม่แน่นอน
และตัวเลือกที่หลากหลายได้อย่างมีสติ การใช้ข้อมูลที่สมบูรณ์และทันสมัยช่วยให้สามารถประเมินผล
กระทบเชิงบวกและเชิงลบ และตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างมั่นใจ

5) การพัฒนาบุคลากรและบริหารจัดการอย่างชาญฉลาด ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ
บุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา
สนับสนุนความโปร่งใสในการเลื่อนตำแหน่ง และจัดกระบวนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้ง
เข้าใจความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมรองรับโครงการและ
กระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Rajoo Jha (2024) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญและองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ
ด้านดิจิทัล ดังนี้

1) ความรู้ด้านเทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ผู้นำด้านดิจิทัลรู้วิธีใช้
เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดเพื่อช่วยเหลือทีมหรือองค์กรของตน เหมือนกับการรู้ว่าเมื่อใดและอย่างไร
จึงควรใช้เครื่องมือเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสามารถในการปรับตัวและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ในโลกดิจิทัลที่
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำดิจิทัลเปรียบเสมือนซูเปอร์ฮีโร่ที่มีความยืดหยุ่น พวกเขาสามารถ

ปรับตัวเข้ากับแนวคิดและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้อย่างง่ายดาย ช่วยให้ทีมของพวกเขาควบคุมทุกอย่างได้ ผู้นำด้านดิจิทัลมีความสามารถในการปรับตัวและเปิดรับแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและปรับเปลี่ยนเมื่อจำเป็น ซึ่งช่วยให้มั่นใจได้ว่าองค์กรของยังคงคล่องตัวในการตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เปลี่ยนแปลงไป

3) การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำด้านดิจิทัลมีแนวคิดที่ชัดเจนว่าพวกเขาต้องการก้าวไปสู่จุดใดด้วยเทคโนโลยี และสามารถชี้แนะทีมให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ ผู้นำด้านดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจะมีความคิดก้าวหน้า สามารถคาดการณ์แนวโน้มและมองเห็นภาพว่าเทคโนโลยีสามารถนำไปใช้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างไร วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจและเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการพูดคุยอย่างชัดเจน การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ผู้นำต้องสามารถแสดงวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของตนได้ อธิบายแนวทางเทคโนโลยีที่ซับซ้อนในลักษณะที่ผู้ฟังที่หลากหลายสามารถเข้าใจได้ และต้องแน่ใจว่าทีมงานของตนสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านดิจิทัลขององค์กร ผู้นำด้านดิจิทัลมีความสามารถในการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีได้ดีเช่นเดียวกับการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ในรูปแบบง่าย ๆ ต้องแน่ใจว่าทุกคนในทีมเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญ

5) นวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ ผู้นำด้านดิจิทัลส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และความเต็มใจที่จะเสี่ยงอย่างมีวิจารณญาณ การยอมรับนวัตกรรมช่วยให้องค์กรก้าวล้ำหน้าในภูมิทัศน์การแข่งขันและใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้นำด้านดิจิทัลเปรียบเสมือนผู้นำเชียร์ความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทีมเสนอไอเดียใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ แม้ว่าเสี่ยงเล็กน้อยก็ตาม

6) ความร่วมมือและการสร้างทีม ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการสร้างและนำทีมข้ามสายงาน ผู้นำช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีทักษะและภูมิหลังที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมที่ทีมต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านดิจิทัล

7) การตัดสินใจโดยอิงจากข้อมูล ผู้นำด้านดิจิทัลใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อมูลเชิงลึกเพื่อแจ้งข้อมูลสำหรับกระบวนการตัดสินใจ เข้าใจถึงคุณค่าของข้อมูลในการทำความเข้าใจลูกค้าอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ และตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

8) การตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ในยุคดิจิทัล ความปลอดภัยทางไซเบอร์ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณา ผู้นำด้านดิจิทัลให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสินทรัพย์ดิจิทัล ข้อมูลลูกค้า และข้อมูลขององค์กร พวกเขาตระหนักถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันภัยคุกคามเหล่านี้ โดยพื้นฐานแล้ว ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลคือการใช้เทคโนโลยีเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และขึ้นนำองค์กรต่าง ๆ ให้รับมือกับความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล นับเป็นแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องซึ่งสะท้อนถึงการผสมรวมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเข้ากับชีวิตส่วนตัวและอาชีพต่าง ๆ

Gavin Wright (2023) ผู้นำด้านดิจิทัลควรมีคุณสมบัติหลายประการ ดังนี้

1) การสื่อสารและแรงบันดาลใจ ผู้นำดิจิทัลสามารถสื่อสารคุณค่าที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และผู้นำดิจิทัลช่วยให้ผู้นำองค์กรคนอื่น ๆ มองเห็นประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นและกระตุ้นให้พวกเขาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

2) การทำงานร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมักเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมากจากหลายทีมและหลายบทบาทงาน ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องสามารถรวมผู้คนจากหลากหลายสาขาเข้าด้วยกัน แนวคิดใหม่ ๆ สามารถเกิดขึ้นได้จากทุกที่ ดังนั้นผู้นำดิจิทัลจึงพร้อมที่จะรับฟังมุมมองจากภายนอก

3) ความสามารถในการปรับตัว ผู้นำดิจิทัลต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกครั้งที่มีความก้าวหน้าใหม่ ๆ พวกเขาไม่ยึดติดกับวิธีการใดวิธีการหนึ่ง แต่สามารถเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ได้เมื่อความต้องการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี ผู้นำดิจิทัลที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทุกอย่าง ความสามารถหลักคือการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้อื่นในองค์กร และมักจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการนำเทคโนโลยีไปใช้และดำเนินการ

Thomas C. Murray (2024) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1) ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมนวัตกรรมและเข้าใจถึงความจำเป็นที่วัฒนธรรมโรงเรียนต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความคาดหวังที่สูงต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนนั้นเห็นได้ชัด และครูถูกท้าทายให้ก้าวออกจากกรอบ ผู้นำในโรงเรียนเหล่านี้สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับครูในการเรียนรู้ เติบโต และก้าวข้ามขีดจำกัดด้านดิจิทัล

2) การสร้างความร่วมมือและภาวะผู้นำครูดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลควรส่งเสริมภาวะผู้นำครู โดยการมอบอำนาจและลดการควบคุมแบบรวมศูนย์ การเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำให้คำปรึกษา และสร้างแรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงาน จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนผลลัพธ์เชิงบวกด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่ดีขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ช่องทางออนไลน์ไปจนถึงช่องทางยูทูปและเว็บไซต์ รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายช่วยให้ผู้นำสามารถใช้กลยุทธ์แบบหลายแง่มุม ซึ่งช่วยยกระดับการสื่อสารไปยังผู้รับบริการได้อย่างมาก แอปพลิเคชันบนมือถือของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ รายงานผลการเรียน ข้อมูลการเข้าเรียน และอื่น ๆ ครูและผู้ปกครองคาดหวังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแบบเรียลไทม์ ผู้นำดิจิทัลทำให้ข้อมูลนี้มีความหมายและเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

4) การพัฒนาด้านดิจิทัลในสายอาชีพ การพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารควรแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน พัฒนาการทางวิชาชีพ และความคิดเชิงไตร่ตรอง เพื่อเป็นแบบอย่างและแรงสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

5) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร บทเรียนคุณภาพในห้องเรียน การเป็นแบบอย่างที่ดีคือกุญแจสำคัญ เช่นเดียวกับเด็กที่เฝ้ามองผู้ปกครอง บุคลากรก็เฝ้ามองหัวหน้าเช่นกัน จึงทำให้เป้าหมายชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีในสิ่งที่คาดหวัง และปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้บริหารสั่งสอน

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) ได้กล่าวถึง 5 องค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นผู้นำดิจิทัล ได้แก่

1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และ จริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล การดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังต่อไปนี้

1) ความรู้ดิจิทัล ความสามารถของผู้บริหารในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการใช้แอปพลิเคชันและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล

2) ความเป็นมืออาชีพ ความสามารถของผู้บริหารในการ มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับ ความสามารถมีการใช้ศิลปะควบคู่กับหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงาน มีกลยุทธ์การแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

3) ความสามารถด้านนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศมาพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับสถานศึกษา

4) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการ คาดการณ์และมองการณ์ไกล วางแผนการบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยี ตัดสินใจเลือกใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานภายใน สถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และ มีความเข้าใจใน เทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายให้สำเร็จ

5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การรวมทีม การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน อย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารให้ครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาเกิดการดำเนินงานประสานความร่วมมือทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

6) การสื่อสาร ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน เขียน และการมีทักษะ กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ได้แบบเรียลไทม์ ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรีและกลยุทธ์ใช้งานแบบ เรียบง่ายเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัล สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว และบรรลุ วัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อการประชาสัมพันธ์ ความสามารถ ของผู้บริหารในการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข่าวสาร มีการวางแผนการ ประชาสัมพันธ์ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล สื่อสังคม และสื่อที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) การสร้างแบรนด์ ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจถึงคุณค่าของการสร้าง ชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาให้มีเอกลักษณ์

8) สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ดิจิทัล ความสามารถเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้และ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ

9) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

10) การปรับตัว มีกระบวนการ เทคนิควิธีการในการกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

11) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่ สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นดิจิทัล คือ มีทั้งความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลา และสถานที่ และตอบโจทย์ความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

12) การเสริมพลังอำนาจ การสร้างความไว้วางใจและให้พลังอำนาจแก่บุคลากร ผู้นำต้องมีศักยภาพในการวิเคราะห์ถึงความสามารถของบุคลากรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

13) กลยุทธ์การบริหารพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การบริหารพัฒนาบุคลากรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการวิเคราะห์และการรับรู้เชิงนโยบายของบุคลากร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกันต่อวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามแผนที่กำหนดไว้ การดำเนินการดังกล่าวช่วยก่อให้เกิดพลังการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวม

14) การวัดและประเมินผล การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรต่อไป

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความ มุ่งมั่นและตั้งใจ เพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ มีเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน บริหารงานให้มีคุณภาพ ความสมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหาร ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการวัดและ ประเมินผลของงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานและตรงตามวัตถุประสงค์ และมีขั้นตอนการทำงานเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2) การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีขั้นตอน วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับปัญหาต่าง ๆ

เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุมีผล มีทักษะ กระบวนการคิด ฟัง พูด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเป็น ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณญาณและเหตุผล ด้วยเทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

3) การสื่อสารและโน้มน้าว มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยี ได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยา ท่าทาง การแสดงออกให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เป็นที่นาเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิทยา มวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นคล้อยตามยอมรับ และและสนับสนุนความคิด เจริญลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

4) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด ทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ ๆ และเป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลักขององค์กร ให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

5) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ทำงานด้วยความยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ ให้กำลังใจบุคลากร เสริมแรงสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ สื่อสารด้วยการเขียน พูดกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถของบุคลากรในทีม เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีความสามารถ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม สรุบบัญญาที่เกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตร ความร่วมมือกับชุมชนให้มีความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีเทคนิค วิธีการในการสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างภาพลักษณ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร

ของหน่วยงานผ่านสื่อออนไลน์ รู้กฎหมายดิจิทัล ตรวจสอบและปฏิบัติตาม และมีความสามารถ ประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้ได้อย่างถูกต้อง

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ได้สรุปลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล พุทธิกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการ วางภาพอนาคตในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

2) ความรู้ดิจิทัล พุทธิกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึง การมีความรู้ ความ เข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบนโลกดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการ ตัดสินในเรื่องการทำงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึง การประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ ในด้านจริยธรรมกฎหมาย มารยาทและการใช้ดิจิทัล

3) ความร่วมมือดิจิทัล การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการ ทำงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความร่วมมือร่วม ใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงาน

4) การสื่อสาร เป็นพุทธิกรรมการแสดงออกที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถใน การสื่อสารในรูปแบบวิจันภาษา และอวิจันภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะ การสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการ สื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลควรมีทักษะที่จำเป็น ประกอบด้วย 12 ทักษะ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ สามารถกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงดิจิทัล สำหรับองค์กร

2) ความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

3) มีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

4) วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพจากข้อมูลสารสนเทศ สามารถประเมินคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศเชิงดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ

5) สะท้อนภาพดิจิทัลภายในตนเอง เข้าใจภาพลักษณ์และพฤติกรรมตนเองบนสื่อดิจิทัล

6) การบริหารการมีส่วนร่วมและขอบเขตความเป็นส่วนตัว ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถจัดสมดุลระหว่างการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการรักษาความเป็นส่วนตัวของบุคลากร การบริหารสมดุลนี้ช่วยให้การตัดสินใจและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืนและเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของผู้นำและทีมงาน

7) มีกลยุทธ์การสร้างแบรนด์แบบออนไลน์เชิงวิชาชีพ เสริมสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของตนและองค์กรบนโลกดิจิทัล

8) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขยายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ และชุมชนทางวิชาชีพ การพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวเอื้อให้เกิดการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในองค์กรอย่างยั่งยืน

9) บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นผู้นำ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการสื่อสาร การบริหาร และการตัดสินใจ

10) พลเมืองดิจิทัลแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์ ความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม และตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมออนไลน์ต่อสังคมดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ทักษะด้านข้อมูล ข่าวสาร และการสื่อสารเพื่อป้องกันและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมไซเบอร์อย่างเหมาะสมต้องอาศัยทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ การประเมินความถูกต้องของข้อมูล และความสามารถในการใช้กลไกการไกล่เกลี่ยออนไลน์อย่างมืออาชีพ เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันในสังคมดิจิทัลอย่างสันติ ลดการลุกลามของความขัดแย้ง และส่งเสริมความเป็นระเบียบของพื้นที่สาธารณะทางดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

11) มีกลยุทธ์การตัดสินใจ แบบดิจิทัลอิงตามกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เป็นบวก ใช้ข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลในการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณและส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวก

12) การใช้สื่อสังคมเพื่อประโยชน์ทางสังคม ส่งเสริมกิจกรรมและความร่วมมือที่สร้างคุณค่าแก่สังคม ผ่านช่องทางดิจิทัล

พรณิศา ชันเพ็ชร (2565) ศึกษาองค์ประกอบความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคดิจิทัล โดยประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของสถานศึกษาได้ชัดเจน เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา เป็นการริเริ่มและสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กรโดยใช้เทคโนโลยีทั้งองค์กร เป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม มีการจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย

3) การมีภาวะผู้นำและใช้กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพล บุคลากร เพื่อชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยในกระบวนการนี้ผู้บริหารจะประยุกต์ใช้ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติเชิงระบบที่มุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะ องค์กรความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4) การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี มีแผนการจัดการด้านนวัตกรรม ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้าง ออกแบบ ทดลองและขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเป็นทีมกับการมุ่งเน้นส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม บริหารเชิงรุก ใช้เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่มุ่งอนาคตข้างหน้า

อดุลย์ วรรณะปะกะ (2566) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

1) การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรในการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการ สถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้น เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ รวมถึงการรวมพลัง การจูงใจสมาชิก ในสถานศึกษา การวางแผน การพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมทางดิจิทัล

2) การพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ โดยมีการวางแผน ตั้งคณะทำงานวางแผน การสร้าง และการพัฒนาระบบสารสนเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3) การบูรณาการการเรียนรู้ทางดิจิทัล คือ กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

4) การสนับสนุนการใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการวัดและประเมินผล

5) จริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารที่เป็นต้นแบบในแสงออกของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายและจริยธรรมในการใช้ ทั้งการเป็นส่วนตัวและส่วนรวม ส่งเสริมการใช้และบังคับมาตรการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และมีการจัดสภาพแวดล้อมอย่างปลอดภัยในการใช้งานในสถานศึกษา

6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีการส่งเสริมการเรียนรู้ การคัดเลือก การวัดและประเมินผลการทำงาน การกำกับติดตาม ทั้งนี้ในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต้องไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารและจริยธรรม ด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ทันสมัย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง และสร้างจริยธรรมองค์กรและเป็นสังคมดิจิทัล

กะรัต ทองใสพร (2566) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบดิจิทัล ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2) สร้างเครือข่ายสังคมดิจิทัลกับทุกภาคส่วน ผู้นำมีความสามารถในการเชื่อมโยงและประสานงานกับทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3) บูรณาการกับการจัดการศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่แท้จริง

4) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ผู้นำสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัล ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อกำหนด และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ

6) ติดตามวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตาม ประเมิน และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์เชิงวิชาการ

ไสว วีระพันธ์ (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษา
- 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ผู้นำสามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยน ความรู้กับผู้เชี่ยวชาญ ครู นักเรียน และชุมชน ผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียน การสอน
- 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม
- 4) การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ผู้นำสามารถบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ากับการวางแผน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการศึกษา
- 5) การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ผู้นำมีความสามารถในการเข้าถึง เรียนรู้ และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้นำสามารถสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลทั้งในครูและนักเรียน

มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของ ปรับตัวและ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีความสามารถในด้านวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี มีกระบวนการคิดที่สื่อให้เห็นถึงเป้าหมาย การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร การสื่อสาร การ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใน การใช้งานแก่บุคลากร การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี
- 2) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึง ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีและเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการบริหารงาน การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูล การพัฒนาองค์กรให้มีความรู้เกี่ยวกับ การใช้งาน คอมพิวเตอร์และสนับสนุนการเรียนรู้ทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล
- 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการภายในองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงานของบุคลากร การเพิ่มขีด ความสามารถทางเทคโนโลยีและสนับสนุนให้บุคลากร ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

4) การคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้ของ มีจินตนาการเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารนำมาสู่ ผู้เรียน สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

ชาญยุทธ์ วงคุษ และคณะ (2567) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี องค์ประกอบดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัล ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหาร เป็นการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของ ผู้บริหารให้แก่บุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและ มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผ่านการอบรม การให้คำปรึกษา และการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล

3) ด้านการสื่อสารวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล กระบวนการถ่ายทอด เสริมสร้าง และ แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เชื่อมต่อได้ตลอดเวลา และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในบริบทสังคมดิจิทัล โดยมุ่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ทั้งระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน และ ผู้เรียนกับแหล่งข้อมูลดิจิทัล ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการสื่อสารแบบสองทางและการสร้าง องค์กรความรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การสื่อสารเชิงดิจิทัลยังครอบคลุมถึงความสามารถในการเลือก ใช้ และ ประเมินเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ทางการศึกษา และรองรับการเปลี่ยนแปลงของทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ผู้นำมุ่งมั่นพัฒนาทักษะและความ เชี่ยวชาญในบทบาทผู้นำดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาชีพ การบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม

5) ด้านจริยธรรมที่ต่อองค์กรและสังคม ผู้นำปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้เรียน ครู และสังคม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย โปร่งใส และ สร้างความเชื่อมั่น

จากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จัดกลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารที่มีลักษณะคล้ายกันปรากฏดังตารางที่ 2.1 ดังนี้



ตารางที่ 2.1 การจัดกลุ่มองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	พิชญ์ พิมล สุนทระ วงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิ มนตรี (2565)	อดุลย์ วรรณะ ปะกะ (2566)	กะรัต ทองไธ พร (2566)	ไสว วิระพันธ์ (2566)	มนัส พงษ์ เก่ง ฉลาด (2566)	ชาญ ยุทธิ วงศุย และคณะ (2567)	พรรมิตา ชันเพชร (2565)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ฤลาด (2564)	ผลการ วิเคราะห์ของ ผู้วิจัย
การสื่อสาร	สื่อสาร อย่าง ชัดเจน เพื่อให้ โครงการ บรรลุผล	การสื่อสาร อย่างมี ประสิทธิภาพ และการ พหุคูณอย่าง ชัดเจน	การ สื่อสาร และแรง บันดาล ใจ	ใช้ เทคโนโลยี เพื่อการ สื่อสารที่ ดี ขึ้น		การสื่อสาร	การ สื่อสาร						ด้านการ สื่อสาร วิธีการ เรียนรู้ เชิงดิจิทัล		การสื่อสาร และโน้มน้าว	การสื่อสาร ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ
การ ประชาสัมพันธ์						การ ประชาสัมพันธ์		การใช้สื่อ สังคมเพื่อ ประโยชน์ ทางสังคม								การใช้สื่อเพื่อ ประชาสัมพันธ์
การสร้าง แปรนต์						การสร้าง แปรนต์		มีกลยุทธ์ การสร้าง แปรนต์ แบบ ออนไลน์ เชิง วิชาชีพ					ด้านการ เป็น ผู้ใช้งาน ดิจิทัล			3.การใช้ดิจิทัล สร้างแปรนต์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	พิชญ์ พิมล สุนทะ วงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิ์ มนตรี (2565)	อดุลย์ วรรณะ ประกะ (2566)	กะรัต ทองใส พร (2566)	ไสว วีระพันธ์ (2566)	มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566)	ชาญ ยุทธิ วงคุย และคณะ (2567)	พรรณิศา ชันเพชร (2565)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ผลการ วิเคราะห์ของ ผู้วิจัย	
การมีส่วนร่วม		ความร่วมมือ และการ สร้างทีม	การทำงาน ร่วมกัน	การสร้าง ความ ร่วมมือ และภาวะ ผู้นำครู ดีดิจิทัล		เครือข่ายความ ร่วมมือดิจิทัล	ความ ร่วมมือ ดีดิจิทัล	การ บริหาร การมี ส่วนร่วม และ ขอบเขต ความเป็น ส่วนตัว	สร้าง เครือข่าย สังคม ดีดิจิทัลกับ ทุกภาค ส่วน	การสร้าง เครือข่าย ดีดิจิทัล เพื่อการ เรียนรู้					การทำงาน เป็นทีม	การสร้าง ความ ร่วมมือดิจิทัล	
การเติบโต/ พัฒนาทาง วิชาชีพ						การเสริมพลัง อำนาจ	สะท้อน ภาพ ดีดิจิทัล ภายใน ตนเอง							การเป็น ผู้นำในการ ใช้ เทคโนโลยี			การพัฒนา วิชาชีพ
การคิดใหม่ เกี่ยวกับพื้นที่ และ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้						สภาพแวดล้อม ทาง การเรียนรู้ ดีดิจิทัล											การจัด สภาพแวดล้อม การเรียนรู้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	พิชญ์ พิมล สุนทรวงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565)	อดุลย์ วรณะปะกะ (2566)	กะรัต ทองไสพร (2566)	ไสว วีระพันธ์ (2566)	มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566)	ชาญยุทธี วงคุย และคณะ (2567)	พรรณิศา ชันเพชร (2565)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ผลการวิเคราะห์ของผู้วิจัย
โอกาส																การคว่ำโอกาส
	คิดเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัล	การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน			วิสัยทัศน์ดิจิทัล	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	วิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบดิจิทัล	วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล	ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัล	การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	วิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
	มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการนวัตกรรม	นวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ						ความคิดสร้างสรรค์				การคิดสร้างสรรค์			การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์	การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
	การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพเทคโนโลยี	การตัดสินใจโดยอิงจากข้อมูล				การตัดสินใจและการแก้ปัญหา		กลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัลอิงตามกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เป็นบวก								การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้ออวัง คำ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	พิชญ์ พิมล สุนทะ วงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิ์ มนตรี (2565)	อดุลย์ วรรณะ ประกะ (2566)	กะรัต ทองใส พร (2566)	ไสว วีระพันธ์ (2566)	มนัส พงษ์ เก่ง ฉลาด (2566)	ชาญยุทธี วงคุย และคณะ (2567)	พรธนิศา ชันเพชร (2565)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ผลการ วิเคราะห์ ของ ผู้วิจัย
	การพัฒนา บุคลากร และ บริหาร จัดการ อย่าง ชาญ ฉลาด		ส่งเสริม ความรู้ด้าน เทคโนโลยี	การพัฒนา ด้าน ดิจิทัลใน สาย อาชีพ		กลยุทธ์ การ บริหาร พัฒนา บุคลากร		สร้าง เครือข่าย การเรียนรู้ ส่วนบุคคล	การพัฒนา บุคลากร ทาง ดิจิทัล	ส่งเสริมและ พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ด้านดิจิทัล	การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	ด้านการ พัฒนา สมรรถนะ ทาง ดิจิทัล ของ ผู้บริหาร	การมีภาวะ ผู้นำและใช้ กลยุทธ์ พัฒนา บุคลากรใน การบริหาร สถานศึกษา			การพัฒนา บุคลากร ดิจิทัล
		ความรู้ด้าน เทคโนโลยี และใช้ เทคโนโลยี อย่างชาญ ฉลาด				ความรู้ ดิจิทัล	ความรู้ ดิจิทัล	มีความรู้ เกี่ยวกับ แพลตฟอร์ม (Platform) และ เทคโนโลยี ใหม่ ๆ			การเรียนรู้ และใช้ เทคโนโลยี					การมี ความรู้ ดิจิทัล
		ความสามารถ ในการปรับตัว และพร้อม สำหรับการ เปลี่ยนแปลง	ความสามารถ ในการ ปรับตัว			การ ปรับตัว										การ ปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	พิชญ์ พิมล สุนทะวงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิ์มนตรี (2565)	อดุลย์ วรณะปะกะ (2566)	กะรัต ทองไสพร (2566)	ไสว วีระพันธ์ (2566)	มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566)	ชาญยุทธี วงศุ และคณะ (2567)	พรณิศา ชันเพชร (2565)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564)	ผลการวิเคราะห์ของผู้วิจัย	
			ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม	ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม	การเป็นพลเมืองดิจิทัล	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	พลเมืองดิจิทัลแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์	การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล	การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล	การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	ด้านการสร้างวัฒนธรรมที่ต่อเนื่องและสังคม	ด้านจริยธรรมที่ต่อเนื่องและสังคม	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา			การสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล
			เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	ความเป็นมืออาชีพ			จริยธรรม - การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร		ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	การมีความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล	
						การวัดและประเมินผล		วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพจากข้อมูลสารสนเทศ	การสนับสนุนการใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล	ติดตามวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การวัดและประเมินผลโดยใช้ดิจิทัล	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	พิชญ์ พิมล สุนทะวงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิ์ มนตรี (2565)	อดุลย์ วรณะปะกะ (2566)	กะรัต ทองโสพร (2566)	ไสว วีระพันธ์ (2566)	มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566)	ชาญยุทธ์ วงศ์ และคณะ (2567)	พรรณิศา ชื่นเพชร (2565)	เสาวลักษณ์ พิมพ์กุล (2564)	ผลการ วิเคราะห์ ของผู้วิจัย
						ความสามารถ ด้าน นวัตกรรม		บูรณาการ เทคโนโลยี ดิจิทัลเข้า เป็นผู้นำ การแสดง ตน	การบูรณา การ การ เรียนรู้ทาง ดิจิทัล	บูรณาการ กับการจัด การศึกษา	การ บริหาร และการ จัดการ เรียนรู้ด้วย เทคโนโลยี					การ วิเคราะห์ และ บูรณา ดิจิทัลกับ การเรียนรู้
		การ ตระหนักรู้ ด้านความ ปลอดภัย ทางไซเบอร์								ให้ความรู้ ด้าน กฎหมาย และกฎ ความ ปลอดภัย ของข้อมูล ทางดิจิทัล						การมี ความรู้ ด้านความ ปลอดภัย ทางดิจิทัล

จากตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน จัดหมวดหมู่ค่าที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร เพื่อมาใช้ในการศึกษาปรากฏดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์														รวม			
	Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ฤๅท (2564)	พิชญ์พิมล สุนทระวงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธีมนตรี และคณะ (2565)	พรณิศา ชันเพ็ชร (2565)	อดุลย์ วรธนะประภะ (2566)	กะรัต ทองโสพร (2566)	ไศว วีระพันธ์ (2566)		มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566)	ชาญยุทธ์ วงศ์ และคณะ (2567)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				10
3. การพัฒนาบุคลากรดิจิทัล		✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		10
4. การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓							✓		9
5. การสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล					✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓		9
6. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม		✓	✓				✓	✓	✓	✓					✓			5
7. การพัฒนาวิชาชีพ	✓					✓				✓	✓					✓		5
8. การมีความรู้ดิจิทัล			✓			✓		✓	✓	✓				✓				5
9. การวัดและประเมินผลโดยใช้ดิจิทัล						✓	✓		✓		✓	✓						5
10. การมีความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล					✓	✓	✓	✓			✓							5

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์																
	Eric Sheninger (2022)	Gordon Cooper (2023)	Rajoo Jha (2024)	Gavin Wright (2023)	Thomas C. Murray (2024)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์คำ (2564)	จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564)	เสาวลักษณ์ พิมพ์กุลลาด (2564)	พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565)	ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ (2565)	พรรณิศา ชันเพชร (2565)	อดุลย์ วรณะปะกะ (2566)	กษัตริ์ ทองโตพร (2566)	ไสว วีระพันธ์ (2566)	มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566)	ชาญยุทธ์ วงศุข และคณะ (2567)	ความถี่
11. การวิเคราะห์และบูรณาการดิจิทัลกับการเรียนรู้						✓			✓		✓	✓	✓				5
12. การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา		✓	✓				✓			✓							4
13. การใช้ดิจิทัลสร้างแบรนด์	✓						✓			✓					✓		4
14. การใช้สื่อเพื่อประชาสัมพันธ์	✓						✓			✓							3
15. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง			✓	✓			✓										3
16. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	✓						✓										2
17. การมีความรู้ด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล			✓										✓				2
18. การคว้าโอกาส	✓																1

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความถี่สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปร ได้ 5 ด้าน ดังนี้ในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมา กำหนดเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและเป็นแรงบันดาลใจให้องค์กรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนแนวความคิดของวิสัยทัศน์ดิจิทัล ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

Gordon Cooper (2023) กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัล คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันขององค์กรและการคาดการณ์อนาคตอย่างรอบคอบ การคิดเชิงกลยุทธ์ที่มั่นคงช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมูลค่า และรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง

Rajoo Jha (2024) การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ ผู้นำด้านดิจิทัลมีแนวคิดที่ชัดเจนว่าพวกเขาต้องการก้าวไปสู่จุดใดด้วยเทคโนโลยี และสามารถชี้แนะทีมให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ ผู้นำด้านดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจะมีความคิดก้าวหน้า สามารถคาดการณ์

แนวโน้มและมองเห็นภาพว่าเทคโนโลยีสามารถนำไปใช้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างไร วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจและเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ การดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการคาดการณ์และมองการณ์ไกล วางแผนการบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยี ตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานภายใน สถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และ มีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายให้สำเร็จ

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด ทิศทางแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ ๆ และ เป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลักขององค์กรให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565) วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางภาพอนาคตในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565) วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ความเป็นผู้นำ สามารถกำหนดทิศทางกลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงดิจิทัลสำหรับองค์กร

พรณิศา ชันเพ็ชร (2565) กำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล คือ การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของสถานศึกษาได้ชัดเจน เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

อดุลย์ วรรณปะกะ (2566) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรในการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ ในการ สถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ ต้องการให้เกิดขึ้น เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยให้ความสำคัญ สูงสุดกับงานวิชาการ รวมถึงการรวมพลัง การมุ่งใจสมาชิกในสถานศึกษา การวางแผน การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมทางดิจิทัล

กระรัต ทองใสพร (2566) วิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบดิจิทัล คือ ผู้นำสามารถกำหนด ทิศทางและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการเรียนรู้และการบริหาร จัดการในสถานศึกษา

ไสว วีระพันธ์ (2566) การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบดิจิทัล คือ ผู้นำสามารถกำหนด ทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการใน สถานศึกษา

มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566) ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรม ของ ปรับตัวและ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีความสามารถในด้านวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีกระบวนการคิดที่สื่อให้เห็นถึงเป้าหมาย การใช้เทคโนโลยี ในการบริหาร การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้าน วัสดุ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีในการใช้งานแก่บุคลากร การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยี

ชาญุทธิ์ วงคุย และคณะ (2567) ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัล ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมที่ ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ โดยมีการสร้าง กลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จ และเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และ สามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้

2. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการสร้าง ความร่วมมือดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

Eric Sheninger (2022) การมีส่วนร่วม คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขึ้นอยู่กับ ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้นำดิจิทัลจึงต้องส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับ

ชีวิตจริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สอดคล้องกับการใช้งานนอกห้องเรียน การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยเสริมทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงวิพากษ์

Rajoo Jha (2024) ความร่วมมือและการสร้างทีม คือ ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและนำทีมข้ามสายงาน ผู้นำช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีทักษะและภูมิหลังที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมที่ทีมต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านดิจิทัล

Gavin Wright (2023) การทำงานร่วมกัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมักเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมากจากหลายทีมและหลายบทบาทงาน ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องสามารถรวมผู้คนจากหลากหลายสาขาเข้าด้วยกัน แนวคิดใหม่ ๆ สามารถเกิดขึ้นได้จากทุกที่ ดังนั้นผู้นำดิจิทัลจึงพร้อมที่จะรับฟังมุมมองจากภายนอก

Thomas C. Murray (2024) การสร้างความร่วมมือและภาวะผู้นำครูดิจิทัล คือ ผู้นำดิจิทัลควรส่งเสริมภาวะผู้นำครูโดยการมอบอำนาจและลดการควบคุมแบบรวมศูนย์ การเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำให้คำปรึกษา และสร้างแรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงาน จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและสนับสนุนผลลัพธ์เชิงบวกด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) เครื่องช่วยความร่วมมือดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวมทีม การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการประสานความร่วมมือทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ทำงานด้วยความยึดมั่นปรองดอง สมานฉันท์ ให้กำลังใจบุคลากร เสริมแรง สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ สื่อสารด้วยการเขียน พูดกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถของบุคลากรในทีม เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม สรุปลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตร ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ความร่วมมือ หมายถึง การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565) การบริหารการมีส่วนร่วมและขอบเขตความเป็นส่วนตัว คือ ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถจัดสมดุลระหว่างการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการรักษาความเป็นส่วนตัวของบุคลากร การบริหารสมดุลนี้ช่วยให้การตัดสินใจและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืนและเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของผู้นำและทีมงาน

กะรัต ทองใสพร (2566) การสร้างเครือข่ายสังคมดิจิทัลกับทุกภาคส่วน หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการเชื่อมโยงและประสานงานกับทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ไสว วีระพันธ์ (2566) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึงผู้นำสามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญ ครู นักเรียน และชุมชน ผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมือดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารดิจิทัลในการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เปิดเผยข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

Gordon Cooper (2023) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรและบริหารจัดการอย่างชาญฉลาด หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา สนับสนุนความโปร่งใสในการเลื่อนตำแหน่ง และจัดกระบวนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเข้าใจความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมรองรับโครงการและกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gavin Wright (2023) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล คือการส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี ผู้นำดิจิทัลที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทุกอย่าง ความสามารถหลักคือ

การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้อื่นในองค์กร และมักจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการนำเทคโนโลยีไปใช้และดำเนินการ

Thomas C. Murray (2024) การพัฒนาด้านดิจิทัลในสายอาชีพ การพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารควรแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน พัฒนาการทางวิชาชีพ และความคิดเชิงไตร่ตรอง เพื่อเป็นแบบอย่างและแรงสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) กลยุทธ์การบริหารพัฒนาบุคลากร คือ กลยุทธ์การบริหารพัฒนาบุคลากรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการวิเคราะห์และการรับรู้เชิงนโยบายของบุคลากร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกันต่อวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามแผนที่กำหนดไว้ การดำเนินการดังกล่าวช่วยก่อให้เกิดพลังการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวม

ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขยายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ และชุมชนทางวิชาชีพ การพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวเอื้อให้เกิดการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในองค์กรอย่างยั่งยืนบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นผู้นำ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการสื่อสาร การบริหาร และการตัดสินใจ

พรณิศา ชันเพ็ชร (2565) การมีภาวะผู้นำและใช้กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งอิทธิพล บุคลากร เพื่อชี้แนะ สร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยในกระบวนการนี้ผู้บริหารจะประยุกต์ใช้ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติเชิงระบบที่มุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะ องค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อดุลย์ วรรณปะกะ (2566) การพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ โดยมีการวางแผน ตั้งคณะทำงานวางแผน การสร้าง และการพัฒนาระบบสารสนเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว

กะรัต ทองใสพร (2566) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล หมายถึง ผู้นำสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไสว วีระพันธ์ (2566) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

ชาญญูฤทธิ์ วงคุษย์ และคณะ (2567) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารเป็นการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารให้แก่บุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผ่านการอบรม การให้คำปรึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พัฒนาบุคลากรดิจิทัล หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล

Eric Sheninger (2022) การสื่อสาร คือการที่ผู้นำสามารถนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แบบทันที ผ่านอุปกรณ์และแพลตฟอร์มที่หลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารแบบทางเดียว เช่น จดหมายข่าวหรือเว็บไซต์ เหมือนในอดีตอีกต่อไป ข้อมูลที่สำคัญสามารถถ่ายทอดผ่านเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรี โดยใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่เรียบง่ายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gordon Cooper (2023) อย่างชัดเจนเพื่อให้โครงการบรรลุผล คือ ผู้นำด้านดิจิทัลที่ดีควรมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยสามารถส่งสารที่ชัดเจนถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสมาชิกในทีมได้ หากไม่มีทักษะดังกล่าว ความคิดริเริ่มอาจไม่มีวันประสบผลสำเร็จ เมื่อความคิดริเริ่มเช่นวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่กล่าวข้างต้นเสร็จสิ้นลง ผู้นำจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างราบรื่น

Rajoo Jha (2024) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการพูดคุยอย่างชัดเจน การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ผู้นำต้องสามารถแสดงวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของตนได้ อธิบายแนวคิดทางเทคโนโลยีที่ซับซ้อนในลักษณะที่ผู้ฟังที่หลากหลายสามารถเข้าใจได้ และ

ต้องแน่ใจว่าทีมงานของตนสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านดิจิทัลขององค์กร ผู้นำด้านดิจิทัลมีความสามารถในการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีได้ดีเช่นเดียวกับการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ในรูปแบบง่าย ๆ ต้องแน่ใจว่าทุกคนในทีมเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญ

Gavin Wright (2023) กล่าวว่า การสื่อสารและแรงบันดาลใจ ผู้นำดิจิทัลสามารถสื่อสารคุณค่าที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และผู้นำดิจิทัลช่วยให้ผู้นำองค์กรคนอื่น ๆ มองเห็นประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น และกระตุ้นให้พวกเขาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

Thomas C. Murray (2024) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่ดีขึ้น คือการช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ช่องทางออนไลน์ไปจนถึงช่องทางยูทูปและเว็บไซต์ รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายช่วยให้ผู้นำสามารถใช้กลยุทธ์แบบหลายแง่มุม ซึ่งช่วยยกระดับการสื่อสารไปยังผู้รับบริการได้อย่างมาก แอปพลิเคชันบนมือถือของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ รายงานผลการเรียน ข้อมูลการเข้าเรียน และอื่น ๆ ครูและผู้ปกครองคาดหวังข้อมูลที่เกี่ยวข้องแบบเรียลไทม์ ผู้นำดิจิทัลทำให้ข้อมูลนี้มีความหมายและเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน เขียน และการมีทักษะกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น โดยผ่านสื่อต่างๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ได้แบบเรียลไทม์ ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรีและกลยุทธ์การใช้งานแบบเรียบง่ายเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัล สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว และบรรลุวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวถึงการสื่อสารและโน้มน้าว คือ ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยี ได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยา ท่าทาง การแสดงออกให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นคล้อยตามยอมรับ และสนับสนุนความคิด เจริญลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวจนภาษา และอวจนภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสาร

จูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญยุทธ์ วงศุข และคณะ (2567) ให้ความหมายด้านการสื่อสารวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล คือกระบวนการถ่ายทอด เสริมสร้าง และแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เชื่อมต่อได้ตลอดเวลา และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในบริบทสังคมดิจิทัล โดยมุ่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ทั้งระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับแหล่งข้อมูลดิจิทัล ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการสื่อสารแบบสองทางและการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การสื่อสารเชิงดิจิทัลยังครอบคลุมถึงความสามารถในการเลือกใช้ และประเมินเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา และรองรับการเปลี่ยนแปลงของทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถหรือใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทางดิจิทัลให้เข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว ชัดเจน และสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าใจในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้ทุกคนในและนอกองค์กรสามารถเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

Thomas C. Murray (2024) กล่าวถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมและเข้าใจถึงความจำเป็นที่วัฒนธรรมโรงเรียนต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความคาดหวังที่สูงต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนนั้นเห็นได้ชัด และครูถูกท้าทายให้ก้าวออกจากกรอบ ผู้นำในโรงเรียนเหล่านี้สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับครูในการเรียนรู้ เติบโต และก้าวข้ามขีดจำกัดด้านดิจิทัล

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) วัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และ จริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่ สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นดิจิทัล คือ มีทั้งความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลา และสถานที่ และตอบโจทย์ความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565) กล่าวถึงการเป็นพลเมืองดิจิทัลแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์ ความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม และตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมออนไลน์ต่อสังคมดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ทักษะด้านข้อมูล ข่าวสาร และการสื่อสารเพื่อป้องกันและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมไซเบอร์อย่างเหมาะสม ต้องอาศัยทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ การประเมินความถูกต้องของข้อมูล และความสามารถในการใช้กลไกการไกล่เกลี่ยออนไลน์อย่างมืออาชีพ เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันในสังคมดิจิทัลอย่างสันติ ลดการลุกลามของความขัดแย้ง และส่งเสริมความเป็นระเบียบของพื้นที่สาธารณะทางดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

พรณิศา ชันเพ็ชร (2565) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา เป็นการริเริ่มและสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กรโดยใช้เทคโนโลยีทั้งองค์กร เป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม มีการจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย

อดุลย์ วรรณปะกะ (2566) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีการส่งเสริมการเรียนรู้ การคัดเลือก การวัดและประเมินผลการทำงาน การกำกับติดตาม ทั้งนี้ในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต้องไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารและจริยธรรม ด้วยความระมัดระวัง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ทันสมัย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง และสร้างจริยธรรมองค์การและเป็นสังคมดิจิทัล

ไสว วีระพันธ์ (2566) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล คือ ผู้นำสามารถสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลทั้งในครูและนักเรียน

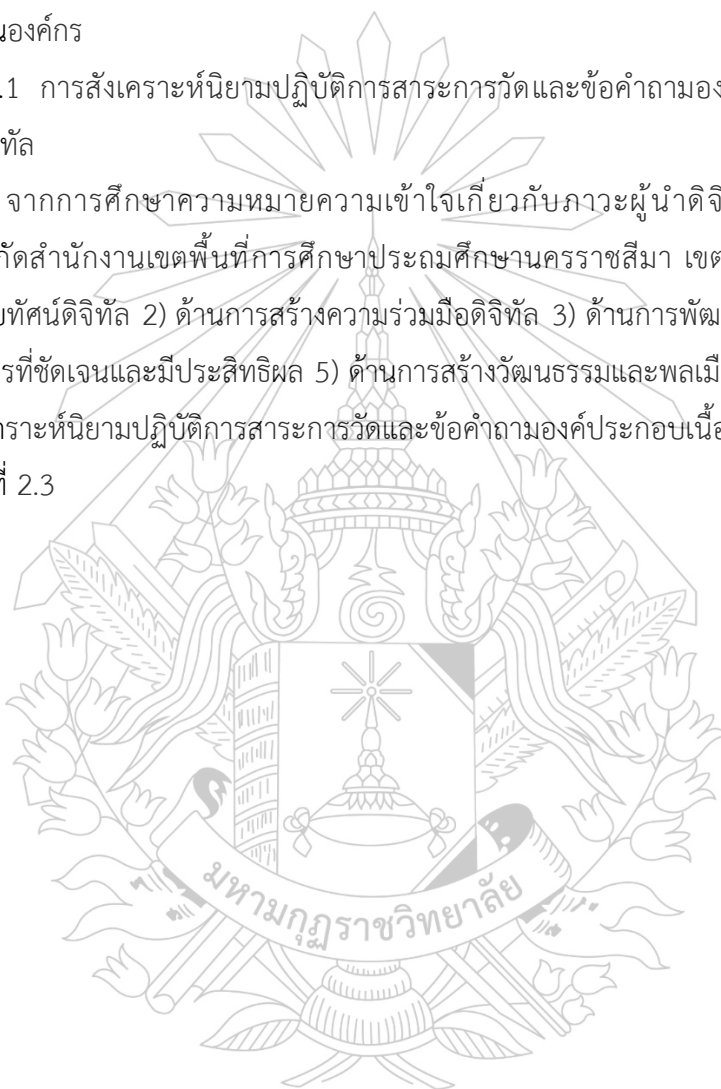
มนัสพงษ์ เก่งฉลาด (2566) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการภายในองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงานของบุคลากร การเพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีและสนับสนุนให้บุคลากร ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

ชาญยุทธ์ วงศ์ และคณะ (2567) ด้านจริยธรรมที่ดีต่อองค์กรและสังคม คือ ผู้นำปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้เรียน ครู และสังคม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล ใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การคัดเลือก การกำกับติดตามวัดและประเมินผลการทำงาน โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารและจริยธรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร

2.1.3.1 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการสาระการวัดและข้อความองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษาความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการสาระการวัดและข้อความองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังตารางที่ 2.3



ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำดิจิทัล

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		
ความสามารถและพฤติกรรมที่ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ โดยมีการสร้างกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จและเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้	1) มีการมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ 2) มีการสร้างกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย 3) มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน 4) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จ 5) มีการส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้	1) ท่านมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ 2) ท่านนำกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย 3) ท่านกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน 4) ท่านระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน 5) ท่านส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้
2. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล		
ความสามารถของผู้บริหารดิจิทัลในการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นเปิดเผยข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล	1) มีการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น 2) มีการเปิดเผยข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล	1) ท่านรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น 2) ท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ หรือร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	3) มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ หรือร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	3) ท่านร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล		
กระบวนการของผู้บริหารในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1) มีการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 2) มีการส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1) ท่านเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 2) ท่านส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล		
การที่ผู้นำมีความสามารถหรือใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทางดิจิทัลให้เข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว ชัดเจน และสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ	1) มีการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทางดิจิทัลให้เข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว และชัดเจน 2) มีความสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าใจในรูปแบบง่าย ๆ	1) ท่านใช้ท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจนกระชับและรวดเร็ว 2) ท่านอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
<p>ให้เข้าใจในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้ทุกคนในและนอกองค์กรสามารถเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประสิทธิผล</p>	<p>เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้ทุกคนเข้าใจ</p>	
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล		
<p>ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล ใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การคัดเลือกการกำกับติดตามวัดและประเมินผลการทำงาน โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจรรยาบรรณ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี</p>	<p>1) มีความสามารถสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล 2) มีการใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง 3) มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร 4) มีการกำกับติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจรรยาบรรณ 5) มีความเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น</p>	<p>1) ท่านสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล 2) ท่านใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง 3) ท่านส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร 4) ท่านติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจรรยาบรรณ 5) ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น 6) ท่านมีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร</p>

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่นมีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร	6) การมีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร	

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่วางร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ นั่นคือ จุดมุ่งหมายเดียวกัน โรงเรียนที่มีคุณภาพย่อมมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สนับสนุนนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร จัดทำงบประมาณ การจัดการบุคลากร และการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี กลายเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (ชนภัทร รัตนพันธ์, 2562; ไพลิน อิงคินันท์, 2562; ไวยวิทย์ มุลทรัพย์, 2565; ลลิตา สมใจ, 2565; ชามา เทียนโสภา, 2566)

การบริหารการศึกษามีการทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปอาศัยกระบวนการวางแผนโครงสร้างและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการสั่งการผ่านผู้บริหาร การเอื้ออำนวยความสะดวก ดูแลประสานงาน และปรับปรุงแก้ไขสำหรับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป หากสถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง สถานศึกษาก็จะสามารถดำรงอยู่ด้วยความมั่นคง โดยต้องขึ้นอยู่กับการบริหารที่ดีและความร่วมมือร่วมใจขององค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีระบบ (ชนภัทร รัตนพันธ์, 2562; ไพลิน อิงคินันท์, 2562; งาม เรือนทองดี, 2564; มุฮัมมัดตอญุดีน เจ๊ะแหว, 2564; ลลิตา สมใจ, 2565; ชามา เทียนโสภา, 2566)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพต้องอาศัยการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร และการมีผู้นำที่เข้มแข็งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม

ภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีทักษะในการตัดสินใจ และปรับตัวให้เข้ากับการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก ส่งเสริมการปรับปรุงแก้ไขที่ต่อเนื่องกัน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทั้งหมดนี้สามารถวัดคุณภาพของสถานศึกษาได้จากผลที่เกิดกับผู้เรียน คือ มีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะทัศนคติ ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมได้ (เสรี ภัคดี, 2564; งาม เรือนทองดี, 2564; ไวยวิทย์ มูลทรัพย์, 2565; ชามา เทียนโสภา, 2566)

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการองค์การด้านการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนยุทธศาสตร์หรือโครงสร้างในการบริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบังคับบัญชาและสื่อสารของบุคลากรอย่างมีระบบ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์การในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และปรับตัวให้เข้ากับการศึกษาที่เปลี่ยนไป เพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการรับรองคุณภาพการศึกษา หากสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพการศึกษาที่ดีตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามสถานศึกษาที่ขาดการบริหารจัดการก็ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่มีคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (เสรี ภัคดี, 2564; ชามา เทียนโสภา, 2566)

การบริหารสถานศึกษา คือ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยศิลปะในการจัดการการทำงานอย่างมีขั้นตอน และมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของแต่ละองค์การ การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เป็นกระบวนการทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้ ผู้นำสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องอาศัยหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสร้างความยั่งยืนทางการเงิน การสร้างชื่อเสียง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน สร้างความสำเร็จของ

นักเรียนและความเป็นอยู่ที่ดี (ชนภัทร รัตนพันธ์, 2562; ไวยวิทย์ มุลทรัพย์, 2565; ชามา เทียนโสภา, 2566)

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สามารถใช้ทั้งศาสตร์บริหารการศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีการดำเนินการตามลำดับเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลในงานนั้น ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ห้องค์กรมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหาร การจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้จากการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กรที่เป็นประจักษ์ (เสรี ภัคดี, 2564; มุฮามัดตอฮูดีน เจ๊ะแฉะ, 2564; ไวยวิทย์ มุลทรัพย์, 2565; ชามา เทียนโสภา, 2566)

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องกำหนด แบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และมีภาวะความเป็นผู้นำอาศัยความรู้และทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร จึงส่งผลให้ระบบการศึกษาของสถานศึกษานั้นมีคุณภาพ ครู บุคลากรและผู้เรียนมีความสุขในการเรียน สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพกลายเป็นสถานศึกษาที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกได้

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษาไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่โน้มน้าวจิตใจ ส่งเสริม ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายของทีมในสถานศึกษาที่ทุกคนได้กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และด้านการดำรงรักษาทีมให้คงอยู่เป็นปัจจุบันเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (สมบุรณ์ ต้นยะ และคณะ, 2563; เสรี ภัคดี, 2564; วรณภา

ไทยประยูร, 2564; กันตชาติ กุตนอก, 2565; ญัฐธนิชา ภูดีสม, 2565; ญัฐธยาน์ บุญฤทธิ์, 2565; สุพัตรา ผลประสาท, 2566)

Sovan Kumar Singha (2022) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของนักเรียนในวิชานั้น ๆ เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตอบสนองของโรงเรียนต่อชุมชน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และกิจกรรมของบุคลากร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ระดับการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในปัจจุบัน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อน สะท้อนถึงมุมมองร่วมสมัยของโรงเรียน มุ่งเน้นเป้าหมายและขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีอยู่ สถานศึกษาต้องการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งแหล่งข้อมูล แหล่งทรัพยากร และคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ประเภทของโรงเรียน ความพร้อมของนักเรียน สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียน โอกาสทางกายภาพและอุปกรณ์ของโรงเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรบุคคลก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน ครูที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับวรรณภา ไทยประยูร (2564) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม นโยบายของรัฐ และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองผ่านการอบรม ศึกษาต่อ ค้นคว้า หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทางมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (เสรี ภัคดี, 2564)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การบริหารงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษาจากผลงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

Ajit Mondal (2020) ได้สรุปหลักเกณฑ์การบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ดังนี้

- 1) พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โรงเรียนต้องกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่มีความชัดเจน เพื่อเป็นกรอบชี้นำการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทชุมชน
- 2) มีทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนต้องบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุ และสื่อการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
- 3) การเรียนมีมาตรฐานทางวิชาการระดับสูง การจัดการเรียนรู้ต้องยึดตามมาตรฐานวิชาการที่เข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- 4) ประเมินผลที่หลากหลาย มีการใช้วิธีประเมินผลที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสามารถของผู้เรียนอย่างรอบด้าน
- 5) การมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งของผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและภาคชุมชนในการพัฒนา สนับสนุน และติดตามคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 6) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยี
- 7) ส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานอย่างเปิดกว้างระหว่างบุคคล โรงเรียนต้องสร้างระบบสื่อสารที่โปร่งใส เปิดกว้าง และสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- 8) สนับสนุนด้านสุขภาพและอาหาร โรงเรียนต้องจัดบริการด้านสุขภาพและโภชนาการที่มีคุณภาพเพื่อเสริมสร้างความพร้อมของผู้เรียนในการเรียนรู้
- 9) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โรงเรียนต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างมั่นใจ
- 10) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม โรงเรียนต้องจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อาคารเรียน สื่อ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้
- 11) มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากชุมชนและผู้ปกครองร่วมกันตัดสินใจ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีองค์ประกอบจากผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสำคัญของโรงเรียน

12) ผู้อำนวยการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน ผู้อำนวยการต้องมีบทบาทนำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนครู และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

13) ครูสามารถกำหนดเวลาเรียนได้ โรงเรียนควรให้อิสระแก่ครูในการปรับตารางเวลาเรียนอย่างยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน

14) โรงเรียนมีลำดับความสำคัญในการสอน โรงเรียนต้องกำหนดลำดับความสำคัญของสาระการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้นอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา

Kumar Singha (2020) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน มีดังนี้

1) ด้านครูที่มีความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนสะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจของครูต่อสภาพการทำงาน การสนับสนุนทางวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านชุมชนและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กัน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งกับชุมชน โดยกำหนดบทบาทพร้อมในการพัฒนา ดูแล และติดตามคุณภาพการศึกษา ความสัมพันธ์ดังกล่าวช่วยเสริมพลังสนับสนุนทรัพยากร ความยอมรับ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพโรงเรียนโดยรวม

3) ด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิผลของโรงเรียนยังปรากฏผ่านความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและโรงเรียนในระยะยาว

Howie Knoff (2023) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญ 12 ประการสำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน

1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจำเป็นต้องจัดทำ SWOT

2) ความเป็นผู้นำร่วมกัน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคณะกรรมการและ/หรือทีมผู้นำร่วมกัน ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียน หลักสูตรและการสอน การจัดการชั้นเรียน การบริการแบบหลายระดับ และเป้าหมายและกิจกรรมเพื่อการเข้าถึงผู้ปกครองและชุมชน บุคลากรทุกคนจะอยู่ในคณะกรรมการระดับโรงเรียนอย่างน้อยหนึ่งคณะ

3) การพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะได้รับการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การฝึกสอน การประเมิน การตอบรับ และการดูแล เมื่อจำเป็น อย่างต่อเนื่องในการพัฒนา และการนำกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียนและการเรียนการสอนไปใช้

4) ระบบการจัดการข้อมูล โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีระบบจัดการข้อมูล/ข้อมูลนักเรียนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วย และมีกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความก้าวหน้าในเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน

5) การจัดการบรรยากาศ/พฤติกรรมในโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องวางแผนและดำเนินการระบบการเรียนรู้ทางสังคม-อารมณ์/พฤติกรรมเชิงบวก (SEL/PBSS) ทั่วทั้งโรงเรียน ซึ่งจะส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียนและบรรยากาศเชิงบวกในห้องเรียน ผ่านการใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาทางสังคม การป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง การรับรู้ทางอารมณ์ การควบคุม การสื่อสาร และการรับมือของนักเรียน (และบุคลากร) ทักษะเหล่านี้ยังฝังรากลึกอยู่ในทักษะความสามารถทางวัฒนธรรมที่จะช่วยจัดการกับการเหยียดเชื้อชาติและอคติทั้งที่แฝงอยู่และไม่รู้ตัว

6) หลักสูตรและการประเมินผลทางวิชาการ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีเอกสารที่เข้าถึงได้โดยสาธารณะ ซึ่งระบุขอบเขตและลำดับของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการทั้งหมด ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทเรียน การสอน การประเมิน และผลลัพธ์ในทุกระดับชั้นในโรงเรียน

7) การเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมทางวิชาการ บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะได้รับการฝึกอบรมและการดูแลอย่างต่อเนื่อง และมีการหารือโดยมีคำแนะนำพร้อมการติดตามผลในเรื่องการจัดห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรม การจัดกลุ่มนักเรียนตามหลักวิชาการ และแนวทางอื่น ๆ ที่จะเพิ่มเวลาของนักเรียนในการทำงาน การมีส่วนร่วมทางวิชาการและการสอน และการใช้เวลาเรียนรู้ทางวิชาการ/พฤติกรรมที่จัดสรรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) ระบบสนับสนุนหลายชั้น ระบบการสนับสนุนแบบหลายชั้นที่มีประสิทธิผลจะมุ่งเน้นไปที่ความเข้มข้น ความสมบูรณ์ และประสิทธิผลของบริการและการสนับสนุนที่นักเรียนต้องการและได้รับเป็นหลัก

9) การแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูล โรงเรียนที่มีประสิทธิผล การสอน การสนับสนุนเฉพาะทาง (นักจิตวิทยาโรงเรียน ที่ปรึกษา นักสังคมสงเคราะห์ นักการศึกษาพิเศษ บุคลากรที่ทำหน้าที่แทรกแซง ฯลฯ) และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จะได้รับการฝึกอบรม การประเมิน ข้อเสนอแนะ และการดูแลอย่างต่อเนื่อง (เมื่อจำเป็น) ในกระบวนการแก้ปัญหาตามข้อมูล

10) การแทรกแซงทางวิชาการ เจ้าหน้าที่ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีทักษะในการจัดให้มีการสอนทักษะทางวิชาการและทักษะทางสังคมที่แตกต่างอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนทุกคนและบริการการสนับสนุน กลยุทธ์ หรือการแทรกแซงแบบหลายระดับสำหรับนักเรียนที่ประสบปัญหาทางการเรียนและ/หรือแสดงความท้าทายด้านพฤติกรรม

11) การเชื่อมโยงปีต่อปี โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีกระบวนการที่เป็นระบบ เป็นทางการ และต่อเนื่องในการสื่อสาร (หรือเปลี่ยนผ่าน) นักเรียนในด้านวิชาการและพฤติกรรม จากชั้นเรียนหนึ่งไปสู่อีกชั้นเรียนหนึ่ง และจากครูคนหนึ่งไปยังครูอีกคนหนึ่งในช่วงปลายปีการศึกษาและในช่วงเปลี่ยนผ่านปีการศึกษาอื่น ๆ

12) การเข้าถึงผู้ปกครอง/ชุมชน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่เป็นลายลักษณ์อักษรและดำเนินการอย่างเป็นระบบ

Teachers Institute (2023) กล่าวถึงตัวบ่งชี้การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1) อัตราความสำเร็จการศึกษา หนึ่งในตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตรงไปตรงมาที่สุดคืออัตราความสำเร็จการศึกษา อัตราความสำเร็จการศึกษาที่สูงมักบ่งชี้ว่านักเรียนกำลังก้าวหน้าทางการศึกษาอย่างประสบความสำเร็จและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าอัตราความสำเร็จการศึกษาไม่ได้บอกเล่าเรื่องราวทั้งหมด ตัวอย่างเช่น อัตราความสำเร็จการศึกษาที่สูงอาจไม่ได้บ่งชี้ว่านักเรียนมีความพร้อมอย่างเต็มที่สำหรับชีวิตหลังเลิกเรียนหรือพวกเขาได้รับทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ สิ่งสำคัญคือต้องพิจารณาอัตราความสำเร็จการศึกษาควบคู่ไปกับปัจจัยอื่น ๆ เพื่อประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างครบถ้วน

2) ผลผลิตของบุคลากรและการพัฒนาทางวิชาชีพ ประสิทธิภาพของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน บุคลากรที่มีทักษะและแรงจูงใจสูงมีแนวโน้มที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกและช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ผลผลิตของบุคลากรสามารถวัดได้จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น อัตราส่วนนักเรียนต่อครู อัตราการลาออกของครู และผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียนภายใต้การดูแลของครู โรงเรียนที่ลงทุนพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องมีแนวโน้มที่จะเห็นผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน ท้ายที่สุดแล้ว ครูที่ได้รับการสนับสนุนอย่างดีมักจะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของห้องเรียน

3) การมีส่วนร่วมของนักศึกษา ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ การมีส่วนร่วมของนักเรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียน การมีส่วนร่วมสามารถวัดได้หลายวิธี เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การมีส่วนร่วมในการอภิปรายในชั้นเรียน และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนมักจะมีผลการเรียนที่ดีขึ้น ปัญหาพฤติกรรมน้อยลง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมที่ดีขึ้น

4) คะแนนสอบและผลการเรียน แม้ว่าคะแนนสอบเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ แต่ก็ยังคงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ การทดสอบมาตรฐานสามารถให้ข้อมูลที่มีค่าเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักเรียนในการเรียนรู้เนื้อหา และแสดงให้เห็นว่านักเรียนได้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติหรือระดับรัฐหรือไม่ โรงเรียนที่มีคะแนนสอบสูงมักจะมีกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพและหลักสูตรที่สนับสนุนความสำเร็จของนักเรียน อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่ต้องจำไว้คือ การมุ่งเน้นแต่คะแนนสอบเพียงอย่างเดียวอาจทำให้มีมุมมองที่แคบเกินไปเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Juanito C. Hingpis (2023) กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 7 ประการ ได้แก่

1) หลักสูตรการเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนสะท้อนผ่านคุณภาพของหลักสูตรการเรียนที่มีความเป็นระบบ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงวิชาการของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21

2) หลักสูตรการเรียนการสอน หลักสูตรที่มีประสิทธิผลต้องมีความทันสมัย ยืดหยุ่น และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง โดยผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมสมัยและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

3) การประเมินผลนักเรียน การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย สะท้อนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงผลสัมฤทธิ์ ทักษะปฏิบัติ และความพร้อมทางอารมณ์และสังคม

4) ภาวะผู้นำของโรงเรียน ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก สนับสนุนครู แก้ปัญหาและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งคุณภาพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์และความก้าวหน้าของโรงเรียน

5) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องดำเนินงานบนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีระบบติดตามประเมินผล และสามารถกำหนดเป้าหมาย พัฒนานโยบาย รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของครูผ่านการอบรม การนิเทศ และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนอย่างยั่งยืน

7) ความเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมของนักเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องสร้างกลไกให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การตัดสินใจบางประการ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อการเรียนรู้

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนใน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติได้รับรางวัลการันตีจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2) เจตคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารให้คณะครูมีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจนเป็นที่พึงพอใจของส่วนรวม

3) แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ คณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขภาวะเบี่ยงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม ในการเป็นที่ปรึกษา

4) ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

นิตาพร เครือวงศ์ (2564) สังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การดำเนินงานที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การ ปฏิบัติงานของโรงเรียน การวางแผนกลยุทธ์

ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและ ความถนัด

2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า และทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีวิเคราะห้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

3) ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน พฤติกรรมการ เรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ เห็นความสำคัญมีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากรู้ เห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีการ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เรียนรู้ตามความ ต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล รู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์ และสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้

4) ด้านความสามารถในการผลิต ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย มีความสามารถในการ ใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาตลอดถึงมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ สุจริต ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เสรี ภัคดี (2564) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถของผู้บริหารในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองตลอดจนให้มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและนิเทศติดตาม การพัฒนาวิชาชีพครูและให้คำแนะนำ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

2) การบริหารจัดการทรัพยากร การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษามีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อม สำหรับการปฏิบัติงานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานในสถานศึกษา

3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จ การศึกษามีความต้องการจะพัฒนาตนเองเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่ เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหาก ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียน คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สามารถของตนเอง การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะนำ ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมรับทราบ สนับสนุนหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการใน ด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันและสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วย

6) การประกันคุณภาพการศึกษา ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องตาม

มาตรฐานการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประจำปีอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

ก้นดชาติ กุดนอท (2565) กำหนดดองค้ประคอบของประสทิธิผลของโรงเรียน ประคอบไปดว้ย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผลสัทธิทธิทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต และมีเจตคติที่ดี พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสม กับช่วงวัย

2) ความพึงพอใจการทำงานของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง

3) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนต้องมีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนมีความประพฤติ ด้านคุณธรรม 16 จริยธรรม ค่านิยม จิตสังคม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนดปรากฏ และอยู่ร่วมกัน ด้วยดีในครอบครัวชุมชน และสังคม

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนางาน มีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฎฐณิชา ภูติสม (2565) สังเคราะห์ประสทิธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้ทั้งหมด 5 ด้านคือ

1) ด้านผลสัทธิทธิทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ในรายวิชาต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการบริหารและกิจกรรมการสอนของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีทักษะ การคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการใช้ชีวิต และการพัฒนาความประพฤติของ ผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน

5) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรให้ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

สันติ บุรณะชาติ (2565) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน
- 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565) จัดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือโครงการ ที่จัดขึ้นของโรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยที่นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เหมาะสมกับช่วงวัย มีความสามารถในการอ่านและเขียน มีความสามารถในการด้านการสื่อสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีความสามารถในการคิดคำนวณ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงสามารถใช้การสื่อสาร เหมาะสมตามเกณฑ์ในแต่ละระดับชั้น สามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

แก้ปัญหาและนำไป ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วม แข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ระดับ ความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการ จัดการเรียนการสอน มีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกตามที่ สถานศึกษากำหนด ให้นักเรียนพัฒนาตนเองในด้านความคิด ทักษะคิดที่เหมาะสมกับวัยของ นักเรียน เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและ สถานการณ์ โดยโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้ปกครองมีความพึงพอใจในความมีระเบียบวินัย ต่อพฤติกรรมและความประพฤติของลูก และนักเรียนได้รับการยกย่องจากสังคม หรือหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างดี โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา มีการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว ต่อในการปฏิบัติงาน

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ระดับ ความสำเร็จที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่น โดยสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ใน บริหารจัดการและการจัดการเรียน การสอน มีการนำผลจากการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ซึ่งครูปรับเปลี่ยนวิธีการ จัดการเรียนรู้อื่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของ สังคม ใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อื่น และมีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อื่นให้กับผู้เรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ระดับ ความสำเร็จที่ผู้บริหาร และครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน แก้ปัญหาและแก้ไขเหตุการณ์ อุกฉินหรือเฉพาะหน้า แก้ปัญหาด้านการปกครองนักเรียน แก้ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป แก้ปัญหาด้านงบประมาณ แก้ปัญหาด้านวิชาการ ประสานความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกคน ในโรงเรียน และผู้บริหาร ครู และนักเรียน รับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ของโรงเรียนร่วมกัน

พัชณีย์ วิธิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3) ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4) ด้านการบริหารงบประมาณ

ธีระยุทธ เทนอิสสระ และคณะ (2567) กล่าวถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่

1) ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้

2) ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร

3) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จัดกลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกันปรากฏดังตารางที่ 2.4 ดังนี้



ตารางที่ 2.4 การจัดกลุ่มองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา

Ajit Mondal (2020)	Kumar Singha (2022)	Howie Knoff (2023)	Teachers institute (2023)	Juanito C. Hingpis (2023)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	นิตาพร เครือวงศ์ (2564)	เสรี ภักดี (2564)	กันตชาติ กุดนอก (2565)	ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565)	สันติ ปุระณะชาติ (2565)	กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ(2565)	ภาคิน รูปเหมาะ (2565)	พัชนีย์ วิธิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567)	ธีระยุทธ เทนอิสสระ และคณะ (2567)	ผลการวิเคราะห์ของผู้วิจัย
พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน		ด้านการ บรรลุ เป้าหมาย ขององค์กร													ด้านการ บรรลุ เป้าหมาย
มีทรัพยากร และใช้ ทรัพยากร อย่างมี ประสิทธิภาพ	ด้านการใช้ ทรัพยากรที่มี อยู่ให้เกิด ประโยชน์ สูงสุด						การบริหาร จัดการ ทรัพยากร								ด้านการ บริหาร จัดการ ทรัพยากร
ประเมินผลที่ หลากหลาย		หลักสูตร และการ ประเมินผล ทางวิชาการ		การ ประเมินผล นักเรียน											ด้านการ ประเมินผล
การมีส่วนร่วม ที่เข้มแข็งของ ผู้ปกครอง และชุมชน	ด้านชุมชน และโรงเรียน ที่มี ประสิทธิภาพ มี ความสัมพันธ์ กัน	ความเป็น ผู้นำร่วมกัน	การเข้าถึง ผู้ปกครอง/ ชุมชน												ด้านการมี ส่วนร่วม ของชุมชน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

Ajit Mondal (2020)	Kumar Singha (2022)	Howie Knoff (2023)	Teachers institute (2023)	Juanito C. Hingpis (2023)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	นิตาพร เครือวงศ์ (2564)	เสรี ภัคที (2564)	กันตชาติ กุศนอก (2565)	ณัฏฐนิชา ภูติสม (2565)	สันติ บุรณะ ชาติ (2565)	กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565)	ภาคิน รูป เหมาะ (2565)	พัชนี วิจิ บุญ และ บุญช่วย ศิริ เกษ (2567)	ธีระยุทธ เทน อีสสระและ คณะ (2567)	ผลการ วิเคราะห์ ของผู้วิจัย
การพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง		การพัฒนา วิชาชีพ	ผลผลิตของ บุคลากร และการ พัฒนาทาง วิชาชีพ	การพัฒนา วิชาชีพ											ด้านการมี บุคลากรที่ พัฒนา วิชาชีพ
ส่งเสริมการ สื่อสารและการทำงานอย่าง เปิดกว้าง ระหว่างบุคคล							การมีส่วนร่วมของ บุคลากร							ความสัมพันธ์ ของบุคลากร และ ทรัพยากร	ด้านการมี ส่วนร่วม ของ บุคลากร
สนับสนุนด้าน สุขภาพและ อาหาร			ระบบ สนับสนุน หลายชั้น												ด้านการ สนับสนุน
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย			การจัดการ บรรยากาศ/ พฤติกรรมใน โรงเรียน						ด้านการเป็น องค์การแห่ง การเรียนรู้					นวัตกรรม และการ ปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อม	ด้านการจัด สภาพแวดล้อม
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม			ระบบการจัดการข้อมูล												ด้านการอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

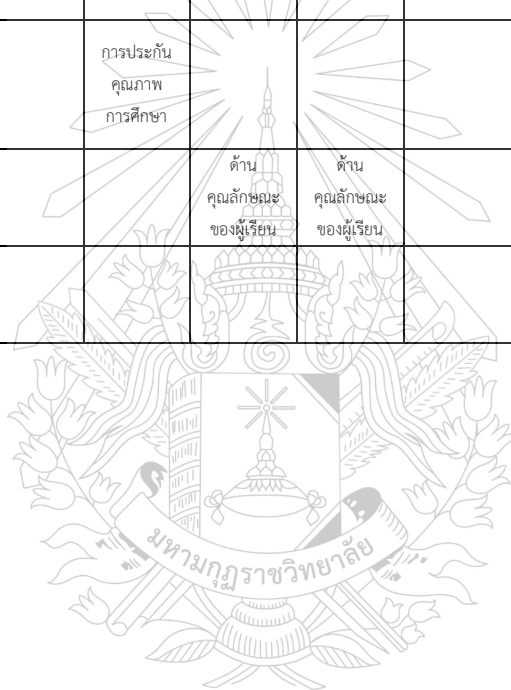
Ajit Mondal (2020)	Kumar Singha (2022)	Howie Knoff (2023)	Teachers institute (2023)	Juanito C. Hingpis (2023)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	นิตาพร เครือวงศ์ (2564)	เสรี ภัทที (2564)	กันตชาติ กุดนอก (2565)	ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565)	สันติ บุรณะ ชาติ (2565)	กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565)	ภาคิน รูป เหมะ (2565)	พัชนี วิจิ บุญ และ บุญช่วย ศิริ เกษ (2567)	ธีระยุทธ เทน อีสสระและ คณะ (2567)	ผลการ วิเคราะห์ ของผู้วิจัย
ผู้อำนวยกร เป็นผู้นำด้าน การเรียนการสอน			การมีส่วนร่วมของ นักศึกษา	การมีส่วนร่วมของ นักเรียน						ด้าน กระบวนการ จัดการเรียน การสอนที่ เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ		ความ สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้ มีเจตคติ ทางบวก			ด้านการ จัดการเรียน การสอน
ครูสามารถ กำหนดเวลา เรียนได้															ด้านครู กำหนดเวลา เรียน
โรงเรียนมี ลำดับ ความสำคัญใน การสอน				หลักสูตร การเขียน											ด้าน ความสำคัญ ของ หลักสูตร
มี คณะกรรมการ สถานศึกษา ที่มาจากชุมชน และผู้ปกครอง ร่วมกัน ตัดสินใจ แก้ปัญหา		การแก้ปัญหา โดยใช้ข้อมูล		ภาวะผู้นำ ของ โรงเรียน	แก้ไข ปัญหา ภายใน โรงเรียน			ความ สามารถใน การ แก้ปัญหาใน โรงเรียน			ด้านความ สามารถใน การ แก้ปัญหาใน สถานศึกษา	ความ สามารถใน การ แก้ปัญหา ภายใน โรงเรียน		ด้านการ แก้ปัญหา ภายใน สถานศึกษา	ด้านความ สามารถใน การ แก้ปัญหา ภายใน สถานศึกษา

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

Ajit Mondal (2020)	Kumar Singha (2022)	Howie Knoff (2023)	Teachers institute (2023)	Juanito C. Hingpis (2023)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	นิดาพร เครือวงศ์ (2564)	เสรี ภัททิ (2564)	กันตชาติ กุศนอก (2565)	ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565)	สันติ บุรณะ ชาติ (2565)	กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565)	ภาคิน รูป เหมะ (2565)	พัชนี วิจิ บุญ และ บุญช่วย ศิริ เกษ (2567)	ธีระยุทธ เทน อีสสระและ คณะ (2567)	ผลการ วิเคราะห์ ของผู้วิจัย
		การเชื่อมโยง ปีต่อปี	อัตรการ สำเร็จ การศึกษา			ด้านความไม่ รู้ และการ แสวงหา ความรู้ด้วย ตนเองของ นักเรียน									ด้านอัตร การสำเร็จ การศึกษา
การเรียนรู้มี มาตรฐานทาง วิชาการ ระดับสูง			คะแนนสอบ และผลการ เรียน		ผลสัมฤทธิ์	ด้านความ สามารถใน การผลิต	ผลสัมฤทธิ์ ทาง การ เรียน	ด้าน ผลสัมฤทธิ์ ทาง การ เรียน ของ นักเรียน	ด้าน ผลสัมฤทธิ์ ทาง การ เรียน	ด้าน คุณภาพ ของผู้เรียน	ด้านความ สามารถใน การผลิต นักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ ทาง การ เรียนสูง	ความ สามารถใน การพัฒนา นักเรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ ทาง การ เรียนสูงขึ้น	ด้าน ผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน		ด้าน ผลสัมฤทธิ์ ทาง การ เรียน ของ นักเรียน
		การวางแผน เชิงกลยุทธ์		การ วางแผน เชิงกลยุทธ์	ปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	ด้านความ สามารถใน การพัฒนา สถานศึกษา	ความ สามารถใน การพัฒนา สถานศึกษา	ด้าน การ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	ด้าน การ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	ด้าน กระบวนการ บริหารและ การจัดการ ของผู้บริหาร สถานศึกษา		ความ สามารถ ในการ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน			ด้านความ สามารถ ในการ พัฒนา สถานศึกษา
	ด้านครูที่มี ความพึงพอใจ และทำงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	การพัฒนา วิชาชีพ			เจตคติเชิง บวก		ความพึง พอใจในการ ทำงานของ ครู	ความพึงพอใจ การทำงาน ของครูและ บุคลากรใน การ ปฏิบัติงาน	ด้านความ พึงพอใจใน งานของ บุคลากร		ด้านความ พึงพอใจใน การทำงาน ของครู		ด้านความ พึงพอใจใน การทำงาน	ความมี ประสิทธิภาพ และขั้นตอน การทำงานที่ เชื่อถือได้	ด้านความ พึงพอใจการ ทำงานของ ครูและ บุคลากร

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

Ajit Mondal (2020)	Kumar Singha (2022)	Howie Knoff (2023)	Teachers institute (2023)	Juanito C. Hingpis (2023)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	นิตาพร เครือวงศ์ (2564)	เสรี ภัคดี (2564)	กันตชาติ กุดนอก (2565)	ณัฐธินิชา ภูติสม (2565)	สันติ บุรณะ ชาติ (2565)	กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565)	ภาคิน รูป เหมาะ (2565)	พัชนีษ์ วิธิ บุญ และ บุญช่วย ศิริ เกษ (2567)	ธีระยุทธ เทน อิสสระและ คณะ (2567)	ผลการ วิเคราะห์ ของผู้วิจัย
							การประกัน คุณภาพ การศึกษา								ด้านการ ประกัน คุณภาพ การศึกษา
								ด้าน คุณลักษณะ ของผู้เรียน	ด้าน คุณลักษณะ ของผู้เรียน						ด้าน คุณลักษณะ ของผู้เรียน
													ด้านการ บริหาร งบประมาณ		ด้านการ บริหาร งบประมาณ



ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์													ความถี่		
	Ajit Mondal (2020)	Sovan Kumar Singha (2022)	Howie Knoff (2023)	Teachers institute (2023)	Juanito C. Hingpis (2023)	วารรณภษา ไทยประยูร (2564)	นิตาพร เตรีวรงค์ (2564)	เสรี ภัทธี (2564)	กันตชาติ กุดนอก (2565)	ณัฐธัญญา ภูติสม (2565)	สันติ บุรณะชาติ (2565)	กัญญ์รัตน์ คำแพง และคณะ (2565)	ภาติน รูปเหมาะ (2565)		พงษ์วิ ธิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567)	ธีระยุทธ์ เทนอิสรและคณะ(2567)
10. ด้านการประเมินผล	√		√		√											3
11. ด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากร	√							√							√	3
12. ด้านอัตราการสำเร็จ การศึกษา			√	√			√									3
13. ด้านการสนับสนุน	√			√												2
14. ด้านการอำนวยความสะดวก	√			√												2
15. ด้านคุณลักษณะของ ผู้เรียน									√	√						2
16. ด้านการบรรลุ เป้าหมาย	√		√													2
17. ด้านความสำคัญของ หลักสูตร	√				√											2
18. ด้านครุกำหนดเวลา เรียน	√															1
19. ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา								√								1
20. ด้านการบริหาร งบประมาณ													√			1

จากตารางที่ 2.5 ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือก
ความถี่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความถี่สามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปร ได้ 4 ด้าน ดังนี้

ในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็น ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนักวิจัย และนักวิชาการได้ให้ความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สรุปได้ดังนี้

Ajit Mondal (2020) กล่าวถึงการเรียนมีมาตรฐานทางวิชาการระดับสูง คือการจัดการเรียนรู้ต้องยึดตามมาตรฐานวิชาการที่เข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

Teachers institute (2023) กล่าวถึง คะแนนสอบและผลการเรียน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ การทดสอบมาตรฐานสามารถให้ข้อมูลที่มีค่าเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักเรียนในการเรียนรู้เนื้อหา และแสดงให้เห็นว่านักเรียนได้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติหรือระดับรัฐหรือไม่ โรงเรียนที่มี คะแนนสอบสูงมักจะมีกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพและหลักสูตรที่สนับสนุนความสำเร็จของ นักเรียน อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่ต้องจำไว้คือ การมุ่งเน้นแต่คะแนนสอบเพียงอย่างเดียวอาจทำให้มี มุมมองที่แคบเกินไปเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการจัดการ เรียนการสอนที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติได้รับรางวัล การันตีจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจาก หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหา ความรู้เพิ่มเติม

นิตาพร เครือวงศ์ (2564) ด้านความสามารถในการผลิต คือ ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบ อาชีพที่สุจริต เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย มีความสามารถ ใน การใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาตลอดถึงมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ สุจริต ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียนและจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เสรี ภัคดี (2564) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการ บริหารจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จ การศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเองเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่ เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

กันตชาติ กุดนอก (2565) กล่าวว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องมี ความรู้ความสามารถ ในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต และมี เจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย

ณัฐธัญญา ภูติสม (2565) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ ในรายวิชาต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และ เขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

สันติ บุรณะชาติ (2565) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องมีคุณภาพของผู้เรียน

กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565) จัดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา คือความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือโครงการ ที่จัดขึ้นของโรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น โดยที่นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เหมาะสมกับช่วงวัย มีความสามารถในการอ่านและเขียน มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีความสามารถในการคิดคำนวณ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงสามารถใช้การสื่อสาร เหมาะสมตามเกณฑ์ในแต่ละระดับชั้น สามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหาและนำไป ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วม แข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

พัชนี วิธิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนการบริหารงบประมาณ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร สรุปได้ดังนี้

Kumar Singha (2020) ด้านครูที่มีความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจของครูต่อสภาพการทำงาน การสนับสนุนทางวิชาชีพ และบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

Howie Knoff (2023) การพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะได้รับการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การฝึกสอน การประเมิน การตอบรับ และการดูแล เมื่อจำเป็น อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาและการนำกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียนและการเรียนการสอนไปใช้

วรรณภา ไทยประยูร (2564) เจตคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารให้คณะครู มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจนเป็นที่พึงพอใจของส่วนรวม

เสรี ภัคดี (2564) ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรคให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียน คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สามารถของตนเอง การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กันตชาติ กุดนอก (2565) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง

ณัฐธัญญา ภูดีสม (2565) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าวิชาชีพ

กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565) กล่าวถึงการจัดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา คือความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

พัชนีญ์ วิจิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนการบริหารงบประมาณ

ธีระยุทธ์ เทนอิสสระ และคณะ (2567) กล่าวถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร และนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่

ดีในองค์กร ความไว้วางใจ และโอกาสในการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่

3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

Ajit Mondal (2020) กล่าวว่า การมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากชุมชนและผู้ปกครองร่วมกันตัดสินใจ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ประกอบจากผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสำคัญของโรงเรียน

Howie Knoff (2023) การแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูล คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล การสอน การสนับสนุนเฉพาะทาง (นักจิตวิทยาโรงเรียน ที่ปรึกษา นักสังคมสงเคราะห์ นักการศึกษาพิเศษ บุคลากรที่ทำหน้าที่แทรกแซง ฯลฯ) และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จะได้รับการฝึกอบรม การประเมิน ข้อเสนอแนะ และการดูแลอย่างต่อเนื่อง (เมื่อจำเป็น) ในกระบวนการแก้ปัญหาตามข้อมูลจริง

Juanito C. Hingpis (2023) ภาวะผู้นำของโรงเรียน คือ ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก สนับสนุนครู แก้ปัญหาและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งคุณภาพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์และความก้าวหน้าของโรงเรียน

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขภาวะเสี่ยงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไข ปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม ในการเป็นที่ปรึกษา

กันตชาติ กุดนอก (2565) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนางาน มีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ (2565) กล่าวถึงการจัดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา คือความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

พัชนี วิธิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนการบริหารงบประมาณ

ธีระยุทธ์ เทนอิสสระ และคณะ (2567) กล่าวถึงควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือควมมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร และนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความยุติธรรม และความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

Howie Knoff (2023) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องโรงเรียนจำเป็นต้องจัดทำ SWOT

Juanito C. Hingpis (2023) การวางแผนเชิงกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องดำเนินงานบนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีระบบติดตามประเมินผล และสามารถกำหนดเป้าหมาย พัฒนานโยบาย รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณภา ไทยประยูร (2564) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและ นอกห้องเรียน

นิดาพร เครือวงศ์ (2564) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้ สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน

มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมี การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

เสรี ภัคติ (2564) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนา สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองตลอดจนให้มีการ ศึกษาดูงาน การศึกษา ต่อและนิเทศติดตาม การพัฒนาวิชาชีพครูและให้คำแนะนำ กำลังใจอย่าง สม่าเสมอ

ณัฐธัญญา ภูดีสม (2565) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรรให้การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียนและชุมชน

สันติ บูรณะชาติ (2565) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภาคิน รูปเหมาะ (2565) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ระดับ ความสำเร็จที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่น โดยสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ใน บริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีการนำผลจากการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งครูปรับเปลี่ยนวิธีการ จัดการเรียนรู้อให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม เช่นนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ และมีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน

สรุปได้ว่าความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และในการร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนา องค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร

สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2.1 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของประสิทธิภาพของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดและข้อคำถามองค์ประกอบเนื้อหาของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.6



ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการสาระการวัดและข้อคำถามองค์ประกอบเนื้อหาของ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		
ผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต	<p>1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>2) นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิต</p> <p>3) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต</p>	<p>1) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>2) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิต</p> <p>3) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต</p>
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร		
ความรู้สึกลงในเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความไว้วางใจ และโอกาสในการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่	<p>1) ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2) ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร</p> <p>3) ครูและบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน</p> <p>4) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่</p>	<p>1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร</p> <p>3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความ</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
		<p>ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน</p> <p>4) ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่</p>
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา		
<p>ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความยุติธรรม และความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>2) มีการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเน้นความยุติธรรม ความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1) ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>2) ท่านให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา		
<p>ความสามารถของผู้บริหารและในการร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผน ดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของ</p>	<p>1) มีความสามารถร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการเรียน</p>	<p>1) ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผน ดำเนินงานและ ปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด	ข้อคำถาม
สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	การสอน หลักสูตร สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร 2) มีความสามารถวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา 3) มีการอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	2) ทำนวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา 3) ทำนวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.4.1 บริบททั่วไปในการจัดการศึกษา

2.4.1.1 บริบทพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 ครอบคลุมพื้นที่ 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอโนนสูง โดยรับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 142 โรงเรียน สำนักงานตั้งอยู่ที่ ถนนเพชรมาตุคลา ตำบลหัวทะเล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2.4.1.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตารางที่ 2.8 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	124
ครู	1,889
รวม	2,013

2.4.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พ.ศ. 2568

2.4.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสถานศึกษา
เป็นองค์กรชั้นนำ สร้างคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.2.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยของมนุษย์และยึดมั่นใน
สถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 3) พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา
- 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง
การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วน
ร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่การเป็นองค์กรชั้นนำ
- 7) มีมาตรฐานการบริการอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
- 8) เป็นหน่วยขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4.2.3 เป้าประสงค์ (Goal)

- 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่ดี มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
- 2) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ภัยจากความรุนแรง ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยจากการละเมิดสิทธิ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี
- 3) ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค อย่างทั่วเป็นธรรม

6) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือ ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีมาตรฐานการให้บริการที่เป็นธรรม เท่าเทียม ทั่วถึง มีประสิทธิภาพ

2.4.2.4 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Development Focus)

จุดเน้นนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดย นายดำเนิน เพ็ญศรี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. จุดเน้นระดับปฐมวัย

ประเด็น : เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย และทักษะสมอง (EF: Executive Functions)

แนวทางการขับเคลื่อน

1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- บูรณาการ 5 กิจกรรมด้วย 5 โอกาส
- กิจกรรมประกอบสื่อวัสดุปลายเปิด Loose Parts
- กิจกรรมตามแนวคิดของไฮสโคป High Scope
- กิจกรรมบูรณาการสะเต็มศึกษา STEM Education
- กิจกรรมกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ Inquiry Cycle
- กิจกรรมทางกายเชิงบูรณาการ

2) ประสานความร่วมมือ สร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และ ชุมชนในการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. จุดเน้นระดับประถมศึกษา

ประเด็น : ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)

แนวทางการขับเคลื่อน

1) กำหนดนโยบาย การพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีและหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning พัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ และทำวิจัยในชั้นเรียน ในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4) นิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประเมินคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และนำผลการ ประเมินมาใช้ประโยชน์

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21

2.4.3 ผลการดำเนินงานด้านบริหารจัดการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.4.3.1 ผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมจากทั้งหมด 142 แห่ง สถานศึกษาได้ผลการประเมินภายในแต่ละระดับคุณภาพ ระดับการศึกษา ชั้นพื้นฐาน มีคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 43 แห่ง ระดับดีเลิศ จำนวน 84 แห่ง และระดับดี จำนวน 15 แห่ง

2.4.3.2 จุดเด่น

มีผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นที่ สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้น นโยบายระยะเร่งด่วน และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเด็นที่มีการประเมินระดับคุณภาพ ระดับดีเยี่ยม ได้แก่ 1) การได้รับการศึกษาที่เหมาะสมตามความจำเป็นของผู้เรียนที่เป็นผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 2) เด็ก ออกกลางคันระดับการศึกษาภาคบังคับ กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือได้รับการศึกษา ด้วยรูปแบบที่ เหมาะสม 3) ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 4) สถานศึกษาที่มีหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความ สนใจของผู้เรียน 5) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการวัดผลด้วยวิธีการที่ หลากหลาย และการ เสริมสร้างความสุขและความปลอดภัยของ สถานศึกษา

2.4.3.3 จุดที่ควรพัฒนา

ผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประเด็นที่ สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้น นโยบายระยะเร่งด่วน และตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเด็นที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและ การจัดการศึกษา คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนานี้ ผ่านความร่วมมือของคณะครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ควรมีการพัฒนา ระบบบริหารจัดการและการให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลซึ่งถือว่ามีสำคัญต่อ ผู้บริหารสถานศึกษา และมีส่วนสำคัญในการผลักดันประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการ เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกล ยุทธ์ และขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้บริหาร สถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร จัดการ ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่การเป็นองค์กรชั้นนำ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วรรณภา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบาร์มี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 14 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 องค์ประกอบ และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ดิจิทัล, ความรู้และทักษะดิจิทัล, การจัดการดิจิทัล, วัฒนธรรมดิจิทัล, เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล, การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และกลยุทธ์เชิงดิจิทัล

จารุพันธ์ ผิวผาง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีวัตถุประสงค์1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 กลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และ (3) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

กันตชาติ กุดนอก (2565) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ ทำอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 91 คน และครูผู้สอน 251 คน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27376 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน (2) ด้านการสนับสนุน การเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เพื่อปรับปรุงการสอน เผยแพร่แนวทาง การสอนที่ดีและผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและ (3) ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการสร้างความตระหนัก และกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ จรรยาบรรณของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

อริพัทธ์ นิธิกิตต์สุขเกษม และณัฐ รัตนศิริณิษฐกุล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจทางดิจิทัล (2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (3) ด้านความรู้และทักษะทางดิจิทัล (4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (5) ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและการใช้เครือข่ายดิจิทัล และ (6) ด้านวิสัยทัศน์

และการเป็นต้นแบบทางดิจิทัล และ 2) ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศุนย์ กศน. อำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาโดย (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ (3) การสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การนิเทศกำกับติดตาม และการวัดและประเมินผล

ผนทิพย์ หาญชนะและคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแล้วรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรวิภา เขยกลิน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ประชากรของการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 27,040 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 100 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) การมีทักษะทางเทคโนโลยี 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีองค์ประกอบสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 66.389

วรารณณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศีลานุกิจ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่ อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จุดประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผล การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัย โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยมี อำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.90 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและ ความร่วมมือ และ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.33$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.30$) และด้านความเข้าใจในการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.30$) 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

กะรัต ทองใสพร (2566) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้ โลกแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วจากการที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งระบบเครือข่ายความรู้ออนไลน์มีการขับเคลื่อนอย่างเห็นได้ชัด ระบบอินเทอร์เน็ตจะมียุทธศาสตร์มากขึ้นจะช่วยให้คนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างง่ายดาย ในขณะที่การเรียนรู้ในพื้นที่ที่ได้ปฏิบัติจริงซึ่งยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ในหลากหลายมิติ ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในระบบการศึกษา เรียกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาและเติบโตไปในวงกว้าง ซึ่งมีข้อดีก็คือเป็นการลดความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน

นฤเบศ ไชยภักดี (2567) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลส่วน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและด้านการรู้จักดิจิทัลตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัลผู้บริหารจะควรให้ความสำคัญในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา 2) ด้านการรู้จักดิจิทัลผู้บริหารจะควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการวัดผล ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียนพร้อมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zeike et al. (2019) จากการศึกษาเชิงคุณภาพและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้พัฒนาความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในผู้จัดการ ดำเนินการสำรวจออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการระดับสูง 368 คน จากบริษัท ICT ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของเยอรมนี แสดงให้เห็นว่าทักษะที่ดีขึ้นในการเป็นผู้นำทางดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับหลักจิตวิทยาที่สูงขึ้น ผลลัพธ์ยังแสดงให้เห็นอีกด้วยว่าเพศ อายุ และประสบการณ์ในการบริหารไม่มีผล การศึกษาให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลและหลักจิตวิทยาของผู้จัดการ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อยืนยันมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นใหม่สำหรับภาวะผู้นำทางดิจิทัลและเพื่อยืนยันผลเชิงสาเหตุในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลและหลักจิตวิทยา

Lizio Marcel De Araujo (2021) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในองค์กรธุรกิจ จุดมุ่งหมายหลักคือเพื่อระบุและอธิบายแนวคิดของความเป็นผู้นำทางดิจิทัล สำหรับการศึกษานั้นจะมีการตรวจสอบผลกระทบของคุณลักษณะและประสบการณ์ของผู้นำดิจิทัลที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ระดับชาติและระดับโลก ได้นำแนวคิดความเป็นผู้นำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ธุรกิจ ในบทความนี้มีเป้าหมายของการทบทวนวรรณกรรมระดับองค์กร วิเคราะห์แนวคิดของความเป็นผู้นำทางดิจิทัล พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการพัฒนาทางเทคโนโลยีทำให้ธุรกิจต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กระบวนการธุรกิจรูปแบบและกลยุทธ์ เน้นความเป็นผู้นำ

ด้านดิจิทัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคดิจิทัลใหม่ มีการปรับและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจและขับเคลื่อนได้สำเร็จการเปลี่ยนแปลงธุรกิจดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลใช้และปรับปรุงสินทรัพย์ดิจิทัลของบริษัท ผู้นำดิจิทัลมีความสามารถและมุมมองที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำแบบเดิม ๆ อย่างไรก็ตามมององค์กรต่าง ๆ ไม่เข้าใจคุณค่าของผู้นำดิจิทัล ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีและมีความล้มเหลว บทความวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่ระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัล ความสำเร็จขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน ตามการวิเคราะห์แนวคิดความเป็นผู้นำดิจิทัลที่สร้างขึ้นในยุคใหม่

Menz (2021) ได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์องค์กรและทฤษฎีของบริษัทในยุคดิจิทัล มีจุดประสงค์คือเพื่อศึกษาการวิจัยขององค์กรกลยุทธ์และทฤษฎีของบริษัทโดยคำนึงถึงความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ทฤษฎีของบริษัทเป็นการสื่อความหมาย มุ่งเน้นการวิเคราะห์ไปที่ผลกระทบของยุคดิจิทัลที่กำลังเกิดขึ้น พบขอบเขตของกลยุทธ์องค์กร คือ (1) ความได้เปรียบขององค์กร (2) ขนาดบริษัท(3) โครงสร้างภายในและการออกแบบ ต้องตระหนักว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลทำให้ความคลุมเครือและมีความขัดแย้งขึ้น จึงมีพื้นฐานกลยุทธ์สำหรับการวิจัยในอนาคตว่าต้องพัฒนาความรู้แห่งยุคดิจิทัลให้มีความเข้าใจจึงจะกลายเป็นกลยุทธ์ทฤษฎีของบริษัทในยุคดิจิทัลได้

Zhu et al. (2022) ศึกษาความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและพนักงานความคิดสร้างสรรค์: บทบาทงานของพนักงานการสร้างงานและความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร พบว่าอุตสาหกรรม 4.0 ได้เปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดในการปฏิบัติทางธุรกิจและรูปแบบธุรกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัลได้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มาสู่องค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำดิจิทัลจะต้องช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงและนำองค์กรไปสู่อนาคต โดยอิงจากแบบจำลองความต้องการทรัพยากรของงานและทฤษฎีความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร การศึกษาครั้งนี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยอิงจากตัวอย่างพนักงาน 357 คนจากบริษัทต่าง ๆ ในจีน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า (1) ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (2) การสร้างงานของพนักงานเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (3) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กรช่วยปรับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและการสร้างงานของพนักงานในทางบวก (4) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กรช่วยปรับผลทางอ้อมของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในทางบวกผ่านการสร้างงานของพนักงาน ผลการวิจัยเผยให้เห็นกลไก ผลกระทบของผู้นำด้านดิจิทัลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และเสริมความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน นอกจากนี้ ยังมี การหารือถึงผลกระทบในทางปฏิบัติและการวิจัยในอนาคตอีกด้วย

Wang et al. (2022) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและนวัตกรรมเชิงสำรวจ: จากมุมมองคู่ขนานของการวางแผนทางเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร ในการศึกษาเน้นไปที่การพัฒนาแบบที่ตามทรัพยากรและทฤษฎีของข้อมูลทางสังคมเพื่อตรวจสอบบทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลและนวัตกรรมเชิงสำรวจ มีการตรวจสอบบทบาทการปรับระดับของความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ตามมุมมองตามทรัพยากรและทฤษฎี โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจของผู้ติดตาม 401 คนและผู้นำ 88 คน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมเชิงสำรวจ (2) ภาวะผู้นำดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลเป็นตัวกลางความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลและนวัตกรรมเชิงสำรวจ และ (3) และผลกระทบการปรับระดับเป็นเชิงบวกที่ได้รับการปรับระดับโดยความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่

Sağbaşı & Alp Erdoğan (2022) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นผู้นำทางดิจิทัล การทบทวนวรรณกรรมแนวคิดที่เป็นระบบ Digital Leadership เป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการนำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไปใช้ภายในองค์กร ช่วยให้องค์กรต่างๆ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของตนให้เป็นดิจิทัลได้ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนา มีการพูดถึงคุณค่าของการเป็นผู้นำดิจิทัลและศึกษาคุณสมบัติของผู้นำดิจิทัล มีการถามคำถามต่อไป "ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลคืออะไร" "คุณสมบัติอะไรบ้างของผู้นำดิจิทัล?" และ "ผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญแค่ไหน" จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญเพราะว่าเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับดิจิทัล จูงใจพนักงานในยุคดิจิทัลสิ่งแวดล้อมสามารถสร้างการสื่อสารที่ยั่งยืนกับพนักงานในรูปแบบดิจิทัล สร้างสิ่งแวดล้อมและการพัฒนากลยุทธ์ดิจิทัลได้

Espina-Romero et al. (2023) ศึกษาความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา: การวิเคราะห์แนวโน้มและความท้าทาย ผลการศึกษาพบว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังเนื่องมาจากการระบาดของ COVID-19 แสดงให้เห็นถึงการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี โดยได้ระบุถึงวารสารที่มีการพูดถึงมากที่สุดผ่านผู้เขียนที่มีชื่อเสียงและการกระจายข้อมูลตามพื้นที่ของสหรัฐอเมริกา เยอรมนี และจีน ต่างก็โดดเด่นในแง่ของความเป็นผู้นำทางดิจิทัล นอกจากนี้ยังระบุกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำทางดิจิทัลได้แก่กลุ่มการระบาดใหญ่ของ COVID-19 ทำให้มีความสนใจในการเรียนรู้ทางออนไลน์และการตัดสินใจในสถานการณ์วิกฤตเพิ่มมากขึ้น ผลการศึกษานี้เสนอมุมมองที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลและเน้นย้ำถึงความเกี่ยวข้องในองค์กรต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีการแนะนำการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านต่างๆ เช่น เทคโนโลยีบล็อกเชน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทักษะดิจิทัล อุตสาหกรรม 4.0

การบริหารเทศบาล และทักษะเสมือนจริง โดยสรุปแล้ว การศึกษานี้มีส่วนสนับสนุนความก้าวหน้าและความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลในบริบทต่าง ๆ

Tagscherer & Carbon (2023) ศึกษาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จ: การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภายในและภายนอกของบริษัทเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล พบว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลเป็นกระแสหลักระดับโลกที่เปลี่ยนแปลงกิจกรรมการสร้างมูลค่าภายในและภายนอกของบริษัท การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำให้องค์กรต้องปรับการดำเนินการภายในและข้อเสนอผลิตภัณฑ์และบริการภายนอกเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ผู้นำต้องมีทักษะและลักษณะเฉพาะเพื่อนำทางองค์กรให้ผ่านการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลได้สำเร็จ จึงศึกษาวิจัยว่าทักษะความเป็นผู้นำใดจำเป็นต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จในแง่ของภายในและภายนอกของบริษัท ใช้การวิเคราะห์บทความ 92 บทความตั้งแต่ปี 2011 ถึงปี 2021 ซึ่งทำให้สามารถจัดโครงสร้างผลลัพธ์เป็นหัวข้อหลัก 9 หัวข้อได้ พบว่าผู้นำสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีวิสัยทัศน์และเน้นที่ลูกค้าในขณะที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติที่สนับสนุนความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล ได้แก่ ลำดับขั้นแบบแผน การเพิ่มกำลังใจให้กับพนักงาน มีความรู้ด้านดิจิทัล และการมีส่วนร่วมในความร่วมมือขององค์กร สรุปได้ว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่แท้จริง ไม่ใช่แค่การบริหารจัดการเท่านั้น เพื่อรองรับความเสี่ยงและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ซึ่งรวมถึงการรับรู้อย่างต่อเนื่องถึงความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งต้องมีการจัดการอย่างจริงจัง

Tigre et al. (2024) ศึกษาโครงสร้างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่: แนวทางแบบหลายวิธีการ การศึกษานี้เสนอข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ เกี่ยวกับความสามารถที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อประสบความสำเร็จในสถานการณ์ดิจิทัล ศึกษาข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของสิ่งพิมพ์ 21 ปีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมดิจิทัล โดยมีคณะผู้เชี่ยวชาญ 24 คนจากหกประเทศใน 3 ทวีป แนวคิดความเป็นผู้นำทางดิจิทัลได้พัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลโดยเปลี่ยนจากวิธีการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ไปเป็นบริบทที่กว้างขึ้นของวิธีการเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลคือวิธีคิดและพฤติกรรมในช่วงเวลาที่ซับซ้อน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำด้านดิจิทัลมีสองด้านหลักในสี่มิติ: ด้านแรกเกี่ยวข้องกับธุรกิจและเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และการส่งมอบ ส่วนด้านที่สองเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ได้มีการระบุความสามารถด้านภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับแต่ละด้าน

Ushaka Adie et al. (2024) ศึกษาความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลในภาคส่วนรัฐบาล: การกำหนดขอบเขตและมุมมององค์กรในภาคส่วนรัฐบาล พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องริเริ่มแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสำหรับรัฐบาลดิจิทัลการจัดการโครงการการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากผู้นำมักเผชิญกับความต้องการมากมายที่อาจขัดแย้งกันและบางครั้งก็ยากที่จะกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากขาดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงไปในแง่มุมมองหนึ่ง ดังนั้น การทำความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งผู้ปฏิบัติงานและนักวิชาการ ในบทความนี้ มีการศึกษาล่าสุดถึงขอบเขตอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลและบุคคลที่เป็นตัวอย่างของผู้นำด้านดิจิทัล การวิเคราะห์เชิงทวิซอห์นี้ช่วยให้สามารถจัดหมวดหมู่ถึงแนวคิดที่เหมาะสม รวมถึงคำจำกัดความของความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล รากฐานทางทฤษฎี ความสามารถที่มีอยู่ในศักยภาพความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และบทบาทของความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลภายในองค์กรรัฐบาล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า งานวิจัยในประเทศสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบริหารจัดการ และความพึงพอใจของบุคลากร ประเด็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและชัดเจน งานวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงจูงใจ บารมี และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนว่าคุณธรรมและอิทธิพลของผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ขององค์กรในทิศทางเดียวกัน งานของ กันตชาติ กุดนอก (2565) และ โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลางถึงสูง และยังสามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนเทคโนโลยีการทำงานเป็นทีม และนวัตกรรม ส่วนงานวิจัยต่างประเทศสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นทั้งกลไกเชิงกลยุทธ์ และพลังเชิงมนุษย์ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผ่านการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำหรับด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์

จากเอกสารและงานวิจัยของ Edureka higherEd, 2022; Eric Sheninger (2022); Gavin Wright and Jeffrey Ritter, 2023; Gordon Cooper (2023); Sharon Gill (2024); Tiger (2020; อ้างอิงมาจาก กัญญารัตน์ สุขแสน, 2563); Rajoo Jha (2024); จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564); เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564); พิเชฐ โสภา (2565); ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564); ปราวินยา สุวรรณณัฐโชติ (2562) อ้างอิงมาจาก พิเชฐ โสภา (2565); ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565); พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์ (2565); พรวิภา เขยกลั่น (2566); อุดลย์ วรรณะปะกะ (2566) ในด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ชนภัทร รัตนพันธ์ (2562); ไพลิน อิงคินันท์, (2562); เสรี ภัคดี (2564); งาม เรือนทองดี (2564); มุฮัมมัดตอยูดีน เจ๊ะแฉะ (2564); ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565); ลลิตา สมใจ (2565); ชามา เทียนโสภา (2566) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 มีผู้บริหารรวมจำนวนทั้งสิ้น 124 คน

ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 (10 มิถุนายน 2567) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ที่เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซัสลิเคิร์ต (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) จำนวน 3 ข้อประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

- 1) เพศของผู้บริหาร จำแนกเป็น
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
- 2) ระดับการศึกษา
 - 2.1 ระดับปริญญาตรี
 - 2.2 ระดับปริญญาโท
 - 2.3 ระดับปริญญาเอก
- 3) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
- 4) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล
- 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร

3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อกำหนดตัวแปรในการวิจัย และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

3.3.2 สร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสร้างแบบสอบถาม สร้างเครื่องมือแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 5 ข้อ ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล 3 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล 2 ข้อ ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล 2 ข้อ และด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล 6 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3 ข้อ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร 4 ข้อ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 2 ข้อ และด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3 ข้อ

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงให้ถูกต้อง ชัดเจน มีความเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การเรียบเรียงและใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำ นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อย

3.3.5 นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทำการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความ

ถูกต้องของภาษา และพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านบริหารการศึกษา และมีความเชี่ยวชาญด้านภาษา พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ 0 ไม่นั่นหมายความว่าข้อความนั้น สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ และ -1 นั้นหมายความว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องปรับปรุง ยังใช้ ไม่ได้ โดยผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1

3.3.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในโปรแกรม Google Form

3.3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการ ตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดให้ความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1987) ผลพบว่า ค่าทั้งฉบับ 30 ข้อ เท่ากับ 0.98 แยกตามตารางที่ 3.1 และตารางที่ 3.2 ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน และทั้งฉบับ

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	รายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	5	0.93
2	ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล	3	0.93
3	ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	2	0.94
4	ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	2	0.97
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	6	0.93
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		18	0.98

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา รายด้านและทั้งฉบับ

ที่	ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	รายชื่อ	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3	0.92
2	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร	4	0.90
3	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	2	0.92
4	ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	3	0.90
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		12	0.95

3.3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำดิจิทัล มี 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
 - 1.2 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล
 - 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
 - 1.4 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
 - 1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล
- 2) ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร
 - 2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
 - 2.4 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยติดต่อที่งานบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ขอจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยส่งอีเมลที่มีลิงก์แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Google form ในรูปแบบ QR Code ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายในการทำการวิจัย และกำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยมีการกำกับติดตามการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 หากไม่ได้รับการตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อโรงเรียนที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามเป็นรายกรณีไป

3.5.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 124 คน ผ่าน Google Sheet และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.5.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว นำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.6.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด

3.6.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

3.6.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 (4) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 มีผู้บริหารรวมจำนวนทั้งสิ้น 124 คน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับการตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน ค่าสถิติที (t-test)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig.	แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
X	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
X_1	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
X_2	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล
X_3	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
X_4	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล
X_5	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล
Y	แทน ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม
Y_1	แทน ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y_2	แทน ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร

Y_3	แทน ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
Y_4	แทน ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนา สถานศึกษา
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
R^2_{Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปร พยากรณ์ทีละตัว (อำนาจการพยากรณ์ปรับแล้ว)
a	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน ค่าความคาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z'	แทน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่

4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (N=120)

สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	54.20
หญิง	55	45.80
รวม	120	100
2. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาโท	117	97.50
ระดับปริญญาเอก	3	2.50
รวม	120	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	7	5.80
ระหว่าง 5-10 ปี	77	64.20
มากกว่า 10 ปี	36	30.00
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 เมื่อพิจารณาตาม ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 รองลงมา ระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล	4.65	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	4.61	0.35	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล	4.59	0.37	มากที่สุด
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.59	0.37	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	4.58	0.43	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.65$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X}=4.61$) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ($\bar{X}=4.59$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}=4.59$) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ($\bar{X}=4.58$)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล

ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.66	0.48	มากที่สุด
2. การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว	4.64	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 2 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง	4.64	0.56	มากที่สุด
2. การเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น	4.63	0.49	มากที่สุด
3. การติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม	4.63	0.50	มากที่สุด
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร	4.63	0.50	มากที่สุด
5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร	4.59	0.57	มากที่สุด
6. การสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล	4.57	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 6 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 การเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 การติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.64	0.53	มากที่สุด
2. การรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	4.58	0.54	มากที่สุด
3. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล	4.55	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่

วางไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 การรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ	4.73	0.47	มากที่สุด
2. การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.60	0.56	มากที่สุด
3. การระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน	4.60	0.59	มากที่สุด
4. การส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้	4.55	0.58	มากที่สุด
5. การนำกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย	4.48	0.61	มาก
โดยรวม	4.59	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 1 ข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การสนับสนุน การมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 การระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 การส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และการนำกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางดิจิทัล และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.62	0.52	มากที่สุด
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	4.54	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางดิจิทัล และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62 และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.8

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวม

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	4.66	0.42	มากที่สุด
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.61	0.42	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร	4.58	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.66$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียน ($\bar{X}=4.61$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.60$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.58$)

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.54	มากที่สุด
2. การวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา	4.66	0.56	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.64	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ การวางแผน ดำเนินงาน

และปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 การวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และการมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ตามลำดับ

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงกว่าปีที่ผ่านมา	4.70	0.51	มากที่สุด
2. นักเรียนในสถานศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต	4.62	0.57	มากที่สุด
3. นักเรียนในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะชีวิต	4.52	0.61	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ยดังนี้ นักเรียนในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงกว่าปีที่ผ่านมา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 นักเรียนในสถานศึกษามีคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และนักเรียนในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิตค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ตามลำดับ

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาใช้การ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบ ตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และ ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.62	0.57	มากที่สุด
2. การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหานั่นความยุติธรรมความ ร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ การวิเคราะห์ สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดย

คำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62 และการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ

4.4.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่	4.64	0.52	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร	4.61	0.54	มากที่สุด
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.54	0.55	มากที่สุด
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความรู้สึกลงใจในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.53	0.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.64 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1

ผู้วิจัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) ดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

ภาวะผู้นำดิจิทัล	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล X1	1						
ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล X2	.735**	1					
ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล X3	.644**	.549**	1				
ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล X4	.598**	.590**	.406**	1			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล X5	.858**	.823**	.685**	.589**	1		
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา X	.931**	.871**	.749**	.699**	.959**	1	
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา Y	.777**	.741**	.606**	.593**	.786**	.830**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.830$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 โดยรวม (Y)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม(X)	.830**	สูง
1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X ₅)	.786**	สูง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₁)	.777**	สูง
3. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X ₂)	.741**	สูง
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (X ₃)	.606**	ปานกลาง
5. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล (X ₄)	.593**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยรวมมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.830$) โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่า ความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง ($r_{X_5Y} = 0.786$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y} = 0.777$) และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_2Y} = 0.741$) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่า ความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_3Y} = 0.606$) และด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_4Y} = 0.593$) ตามลำดับ อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

ผู้วิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยรวม (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.615	.23226
2	.811 ^b	.658	.652	.22061
3	.824 ^c	.679	.671	.21459

a. Predictors: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

b. Predictors: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล, ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

c. Predictors: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล, ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล, ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X_3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_2) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ได้ร้อยละ 67.90 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.21 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า 0.824 และค่า

สัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทีละตัว (Adjusted R²) มีค่า 0.671

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
Constant (a)	.444	.267		1.660	.100
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₁)	.366	.104	.362	3.525**	.001
ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X ₅)	.278	.130	.263	2.145*	.034
ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X ₂)	.262	.095	.258	2.767**	.007
R = 0.824 R ² = 0.679					
SE _{est} = 0.21459 R ² _{adj} = 0.671					
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05					
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01					

จากตารางที่ 4.16 พบว่า มีตัวแปร 3 ด้านได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X₅) และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X₂) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ได้ร้อยละ 67.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21459 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.824 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทีละตัว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.671

เมื่อพิจารณาในรูปแบบคะแนนดิบ มีค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.444 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.366 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X₅) มีค่าเท่ากับ 0.278 และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X₂) มีค่าเท่ากับ 0.262 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.444 + 0.366X_1 + 0.278X_5 + 0.262X_2$$

เมื่อพิจารณาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.362 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X_5) มีค่าเท่ากับ 0.263 และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_2) มีค่าเท่ากับ 0.258 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.362Z_1 + 0.263Z_5 + 0.258Z_2$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 (4) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.98 และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 96 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 และได้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำนวนทั้งหมด 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) จำนวน 3 ข้อ

ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล 4) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ มาวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) สรุปผลการวิจัยดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 และเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 รองลงมา ระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ย ลำดับแรก คือ ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.65$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X}=4.61$) ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ($\bar{X}=4.59$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}=4.59$) ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ($\bar{X}=4.58$)

5.1.2.1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ การอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว

5.1.2.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ การใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัวสามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น การติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัลซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารและจริยธรรม การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร การมีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร และการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล

5.1.2.3 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการสร้างความ

ร่วมมือดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล

5.1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ การมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน การระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และการส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ การนำกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย

5.1.2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ การส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางดิจิทัล และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของรายด้าน จึงสามารถสรุปตามแผนภาพดังต่อไปนี้

แผนภาพสรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน



- 1 **ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล**
ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิผล และใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว
- 2 **ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล**
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ดิจิทัลเหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว เชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง เป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น ติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร และสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล
- 3 **ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล**
ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล
- 4 **ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล**
ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิผล กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และการส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้
- 5 **ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล**
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางดิจิทัล และให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 5.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ย ลำดับแรก คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.66$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.61$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.60$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.58$)

5.1.3.1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา และการมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

5.1.3.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา นักเรียนในสถานศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต และนักเรียนในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิต

5.1.3.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความรู้สึกลงใจในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของรายด้าน จึงสามารถสรุปตามแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพสรุปประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1
โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครราชสีมาเขต 1

1

ด้านความสามารถในการพัฒนา
สถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา และมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักเรียนในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต และมีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิต

3

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
และบุคลากร

ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร มีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภาพที่ 5.2 ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมพบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.786 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.777 และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.741 ตามลำดับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง 2 ลำดับ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.606 และด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.593 ตามลำดับ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยรวมพบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้าน จึงสามารถสรุปตามแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพสรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัล
รายด้านกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 1 โดยรวม



ภาพที่ 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

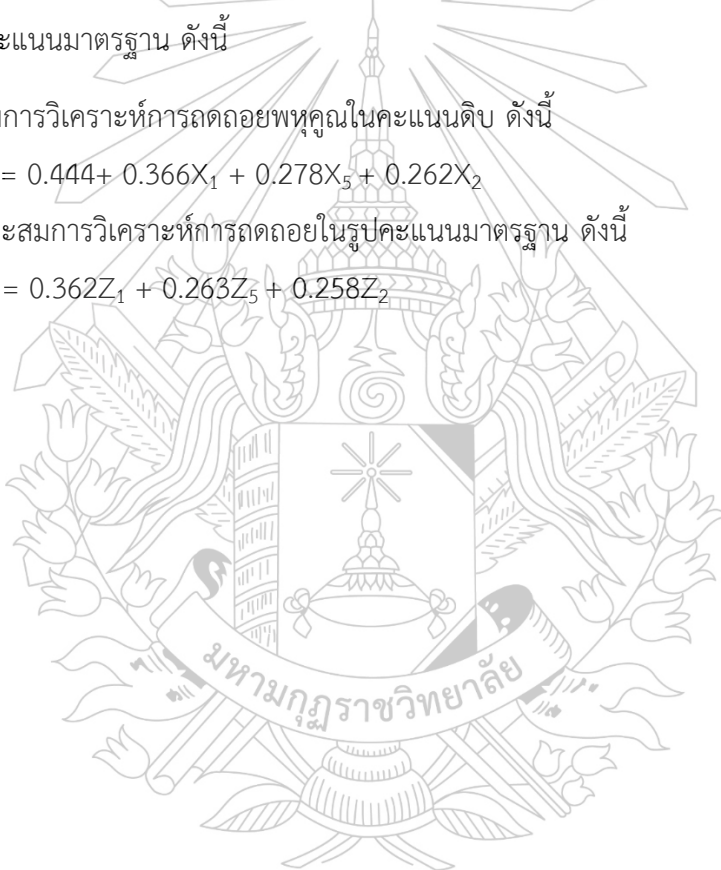
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ได้ ร้อยละ 67.90 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (X_5) และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_2) ตามลำดับ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.444 + 0.366X_1 + 0.278X_5 + 0.262X_2$$

และสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.362Z_1 + 0.263Z_5 + 0.258Z_2$$



5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรให้ก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ รู้จักพัฒนาต่อยอดหรือบูรณาการดิจิทัลกับการทำงานตามบริบทได้ นอกจากนี้ต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารด้านการศึกษาต้องนำดิจิทัลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน สร้างทักษะการทำงานของบุคลากรและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งดิจิทัล สอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ข้อที่ 6 คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่การเป็นองค์กรชั้นนำ และสอดคล้องกับเป้าประสงค์ (Goal) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ข้อที่ 8 คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท นอกจากนี้ทัศนะของพรวิภา เขยกลิ่น (2566) ได้สนับสนุนว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว ด้านการใช้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และรู้จักหาวิธีที่จะพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตรู้จักกระจายความเป็นผู้นำในองค์กร และการบูรณาการระหว่างความรู้เดิมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนา จะทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับทัศนะของ Gordon Cooper (2023) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของผู้นำดิจิทัล ต้องกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันขององค์กรและการคาดการณ์อนาคตอย่างรอบคอบ การคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีนัยช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการ

เปลี่ยนแปลง เพิ่มมูลค่า และรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง และผู้นำดิจิทัลต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สมาชิกในทีมเข้าใจอย่างชัดเจน นอกจากการสื่อสารแล้ว คือ การสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล สร้างความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และพัฒนาบุคลากร กล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัล เป็นผู้นำทางดิจิทัลและประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสมโดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงดิจิทัลที่ชัดเจน มีกระบวนการบริหารที่สามารถนำพาบุคลากรในองค์กรไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ จากแนวคิดที่กล่าวมาจึงเป็นข้อสนับสนุน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ทำให้อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลผู้วิจัยตามลำดับ จึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

5.2.1.1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการสื่อสารในการทำงานทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นการฟัง พูด อ่านเขียน ที่จะต้องถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทางดิจิทัลให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน และสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าใจในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อให้ทุกคนทั้งในและนอกองค์กรสามารถเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับทัศนะของ Rajoo Jha (2024) ที่กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้นำต้องสามารถแสดงวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของตนได้ อธิบายแนวคิดทางเทคโนโลยีที่ซับซ้อนในลักษณะที่ผู้ฟังที่หลากหลายสามารถเข้าใจได้ ผู้นำด้านดิจิทัลมีความสามารถในการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีได้ดีเช่นเดียวกับการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ในรูปแบบง่าย ๆ ต้องแน่ใจว่าทุกคนในทีมเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้นและเหตุใดจึงมีความสำคัญ ในทำนองเดียวกัน เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวว่า การสื่อสารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นคล้อยตามยอมรับ ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยีได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยา ท่าทาง การแสดงออกให้เหมาะสมตามสถานการณ์จะเป็นที่น่าเคารพยกย่องจากบุคคลอื่นในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล ใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง จึงเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีให้มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร สอดคล้องกับทัศนะของ อุดุลย์วรรณปะกะ (2566) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีการส่งเสริมการเรียนรู้ การคัดเลือก การวัดและประเมินผลการทำงาน การกำกับติดตาม ทั้งนี้ในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต้องไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม ด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ทันสมัย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง และสร้างจริยธรรมองค์กรและเป็นสังคมดิจิทัล สอดคล้องกับ พรรณิศา ชันเพชร (2565) ที่กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษาเป็นการริเริ่มและสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กรโดยใช้เทคโนโลยีทั้งองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรมมีการจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย

5.2.1.3 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีการเปิดเผยข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล ต้องร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับทัศนะของ Rajoo Jha (2024) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือ และช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีทักษะที่หลากหลายสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้องค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านดิจิทัล สอดคล้องกับ จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ที่กล่าวถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวมทีม การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย รวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการทำงานประสานความร่วมมือทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีการสร้างกลยุทธ์และสร้างนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จ และเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้ สอดคล้องกับทัศนะของ Gordon Cooper (2023) กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัล เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันขององค์กรและการคาดการณ์อนาคตอย่างรอบคอบ การคิดเชิงกลยุทธ์ที่มั่นคงช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมูลค่า และรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง ในทำนองเดียวกัน Rajoo Jha (2024) กล่าวว่า ผู้นำด้านดิจิทัลต้องมีการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์และต้องเป็นมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ มีแนวคิดที่ชัดเจนว่าต้องการก้าวไปสู่จุดใดด้วยเทคโนโลยี และสามารถชี้แนะทีมให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ ผู้นำด้านดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจะมีความคิดก้าวหน้า สามารถคาดการณ์แนวโน้มและมองเห็นภาพว่าเทคโนโลยีสามารถนำไปใช้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างไร วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจและเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5.2.1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสอดคล้องกับทัศนะของ Gordon Cooper (2023) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา สนับสนุนความโปร่งใสในการเลื่อนตำแหน่ง และจัดกระบวนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเข้าใจความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมรองรับโครงการและกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Gavin Wright (2023) ที่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เป็นการส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี ผู้นำดิจิทัลที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทุกอย่าง ความสามารถหลักคือการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้อื่นในองค์กร และจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการนำเทคโนโลยีไปใช้และดำเนินการ ในทำนองเดียวกันกับทัศนะของ ชาญยุทธ์ วงศ์ และคณะ (2567) สนับสนุนว่า การพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของ

ผู้บริหาร เป็นการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารให้แก่บุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบผ่านการอบรม การให้คำปรึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล

5.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมพร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในด้านการจัดการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การบริหารงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทัศนะของ Sovan Kumar Singha (2022) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของนักเรียนในวิชานั้น ๆ เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตอบสนองของโรงเรียนต่อชุมชน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และกิจกรรมของบุคลากร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ระดับการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในปัจจุบัน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อน สะท้อนถึงมุมมองร่วมสมัยของโรงเรียน มุ่งเน้นเป้าหมายและขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีอยู่ สถานศึกษาต้องการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรบุคคลก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน ครูที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับวรรณภา ไทยประยูร (2564) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม นโยบายของรัฐ และความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน หรือการดำเนินงาน

ภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดที่กล่าวมาจึงเป็นข้อสนับสนุนประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

5.2.2.1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของนิดาพร เกรือวงศ์ (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีการวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน สอดคล้องกับ Juanito C. Hingpis (2023) ที่กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา โดยโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องดำเนินงานบนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีระบบติดตามประเมินผล และสามารถกำหนดเป้าหมาย พัฒนานโยบาย รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรมของผู้เรียน

ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต จะเห็นได้จากข้อมูลผลการดำเนินงานด้านบริหารจัดการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ปี 2567 ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมจากทั้งหมด 142 แห่ง สถานศึกษาได้ผลการประเมินภายในแต่ละระดับคุณภาพระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 43 แห่ง ระดับดีเลิศ จำนวน 84 แห่ง และระดับดี จำนวน 15 แห่ง ตามลำดับ สอดคล้องกับทัศนะของ Teachers institute (2023) กล่าวถึง คะแนนสอบและผลการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ การทดสอบมาตรฐานสามารถให้ข้อมูลที่มีค่าเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักเรียนในการเรียนรู้เนื้อหาและแสดงให้เห็นว่านักเรียนได้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติหรือระดับรัฐหรือไม่ โรงเรียนที่มีคะแนนสอบสูงมักจะมีกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพและหลักสูตรที่สนับสนุนความสำเร็จของนักเรียน สอดคล้องกับ ภาคิน รูปเหมาะ (2565) ที่กล่าวถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือโครงการที่จัดขึ้นของโรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยที่นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเหมาะสมกับช่วงวัย มีความสามารถในการอ่านและเขียน มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีความสามารถในการคิดคำนวณ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงสามารถใช้การสื่อสาร เหมาะสมตามเกณฑ์ในแต่ละระดับชั้น สามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหาและนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

5.2.2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของ Howie Knoff (2023) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะมีกระบวนการสอน การสนับสนุนเฉพาะทางจากนักจิตวิทยาโรงเรียน ที่ปรึกษา นักสังคมสงเคราะห์ นักการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารที่ได้รับการฝึกอบรม การประเมิน และการดูแลอย่างต่อเนื่อง จะสามารถใช้กระบวนการแก้ปัญหา

ภายในสถานศึกษาตามสถานการณ์จริงได้ สอดคล้องกับ กันตชาติ กุดนอก (2565) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนางาน มีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดรูปแบบการบริหารงานประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

5.2.2.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความไว้วางใจ และโอกาสในการพัฒนา ความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ สอดคล้องกับทัศนะของ Kumar Singha (2020) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนสะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจของครูต่อสภาพการทำงาน การสนับสนุนทางวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วรณภา ไทยประยูร (2564) ที่กล่าวว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารให้คณะครู มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจนเป็นที่พึงพอใจของส่วนรวมจึงเป็นบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์สูง คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมือง

ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในปัจจุบันต้องมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ โดยมีการสร้างกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างชัดเจนเป็นการปรับโครงสร้าง กระบวนการ และวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะช่วยผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัลที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่และการทำงานแบบยืดหยุ่นนำไปสู่การสร้างความร่วมมือดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวสอดคล้องกับทัศนะของ ชาญยุทธ์ วังคุย และคณะ (2567) ที่กล่าวว่า ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของจิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้กล่าวสนับสนุนความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นดิจิทัล คือ มีทั้งความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลา สถานที่ และตอบโจทยความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการทำงาน สำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรดิจิทัลมีความซับซ้อนและท้าทายสูง บุคลากรที่มีระดับความสามารถทางดิจิทัลแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาแบบเดียวกันทั้งองค์กรอาจไม่ตอบโจทย์ทุกกลุ่ม และการพัฒนาดิจิทัลต้องใช้งบประมาณ ทั้งด้านอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย และการอบรมพัฒนา ซึ่งบางสถานศึกษาอาจมีข้อจำกัด นอกจากนี้ครูและบุคลากรมีภาระงานประจำจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลอาจไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร นอกจากนี้การสื่อสารของผู้บริหารอาจยังไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเท่าที่ควร สอดคล้องกับทัศนะของ พิชญ์ พิมล สุนทรวงศ์ (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน

มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล โดยทั้ง 3 ด้านนี้ มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.90 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะสามารถกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากการกำหนดทิศทางแล้ว ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในสถานศึกษา ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเปิดรับนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทดลองสิ่งใหม่ และการมีใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี และส่งเสริมความร่วมมือผ่านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ บทบาทดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับทัศนะของ ซามา เทียนโสภา (2566) ที่กล่าวว่า การจัดการที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง การสื่อสารที่มีประสิทธิผลทักษะในการตัดสินใจ และการปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในเชิงบวกและครอบคลุม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดัง วรณภา ไทยประยูร (2564) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้ำหนักใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม นโยบายของรัฐ และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอน หรือการดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ไม่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผลอาจเป็นเพราะว่าด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีลักษณะเชิงกระบวนการที่ต้องใช้เวลาสะสม ต่างจากวิสัยทัศน์หรือการสร้างวัฒนธรรมที่สะท้อนได้ทันทีจากพฤติกรรมของผู้บริหารงานวิจัยนี้เก็บข้อมูล ณ จุดเวลาเดียว ทำให้ผลของการพัฒนาบุคลากรที่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการหรือเพิ่งเริ่มต้น ยังไม่ปรากฏเป็นประสิทธิผลที่วัดได้ในขณะนั้น นอกจากนี้บริบทของสถานศึกษาในสังกัด สพ.น.นครราชสีมา เขต 1 ที่ระบุไว้มีประเด็นที่ต้องพัฒนาคือระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บ่งชี้ว่าบุคลากรมีระดับทักษะดิจิทัลที่หลากหลาย ทำให้ผล

ของการพัฒนาบุคลากรสะท้อนออกมาต่างกันในแต่ละสถานศึกษา ส่งผลให้อำนาจพยากรณ์ของด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลต่อประสิทธิผลโดยรวมของเขตพื้นที่จึงอ่อนกว่าที่ควรจะเป็นซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Gordon Cooper (2023) ที่ระบุว่าการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลต้องอาศัยการลงทุนต่อเนื่องและผลจะปรากฏในระยะเวลาถึงระยะยาว ส่วนด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผลดังที่ Rajoo Jha (2024) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลผ่านการสื่อสารนั้นหมายความว่า การสื่อสารอาจทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลมากกว่าการเป็นตัวพยากรณ์อิสระ สิ่งที่น่าสังเกตคือแม้ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผลไม่เข้าสมการพยากรณ์ แต่ทั้งคู่ยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าทั้งสองด้านนี้ยังคงมีบทบาทต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา แต่บทบาทนั้นดำเนินผ่านความสัมพันธ์กับด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัลไม่ใช่โดยตรงและเป็นอิสระ

5.2.5 องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลวิจัยทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และพัฒนาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรสายการบริหาร และส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับการบริหารงานสมัยปัจจุบัน และนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา คือ Digital VCC Model เป็นโมเดลที่อธิบายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล และด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล สรุปรูปตามแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5.4 แสดง Digital VCC Model ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1

จากแผนภาพ Digital VCC Model เป็นโมเดลที่อธิบายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิผล การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน การระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และการส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้

2. การสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล (Digital Culture and Citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง มีการเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีการติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารและจริยธรรม มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลใน

องค์กร มีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร และมีการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล

3. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล (Digital Collaboration) ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลผู้วิจัย สำหรับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการศึกษา ซึ่งจะต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่มีความพร้อมและเป็นปัจจุบัน มีการจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่การเป็นองค์กรชั้นนำ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2568-2569 โดยจัดทำโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความปลอดภัย ให้กับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด สอดคล้องนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569

โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลสารสนเทศนี้ไปประยุกต์ใช้และทำให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะนำดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร ในการบริหารงานสถานศึกษา รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและดิจิทัลให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและหลักสูตรให้ทันสมัย โดยมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและจับต้องได้ เมื่อผู้บริหารมี วิสัยทัศน์พัฒนาสถานศึกษา ที่ดีย่อมส่งผลให้ ครูมีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นพัฒนาการสอนจนนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ที่สูงขึ้น ในขณะที่ ทักษะการแก้ปัญหา จะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานทุกด้านเพื่อประสานกันได้โดยไม่เกิดปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 โดยพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และมีมาตรฐานการบริการอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2568-2569 โดยพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด โปร่งใสและตรวจสอบได้พัฒนาการบริหารจัดการหน่วยงานในทุกระดับให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลสารสนเทศนี้ไปประยุกต์ใช้และทำให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรสายการบริหาร และส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับการบริหารงานสมัยปัจจุบันโดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องความสอดคล้องกับปัญหาและมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา ตามนโยบายโดยพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ส่งการเป็นองค์กรชั้นนำ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับ

พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 นำไปสู่แรงขับเคลื่อน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ในการยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษายุคดิจิทัลต่อไป

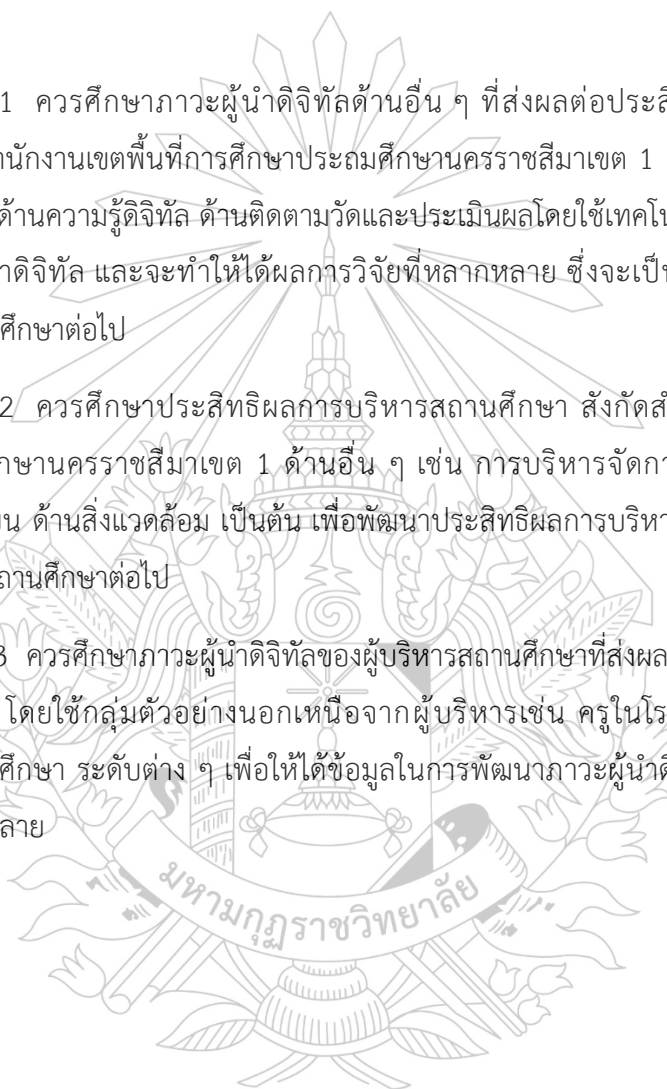
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 เช่น ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านติดตามวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

5.3.2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากร ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

5.3.2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากผู้บริหารเช่น ครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 261–270. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/gMNZQ>.
- กัญญรัตน์ คำแพง และคณะ. (2565). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(4). สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/259711>.
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2568, จาก https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/thesis_detail?r=63421229134.
- จารุพันธ์ พิฆาต. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 96–108. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/UJMcl>.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/rK5Nx>.
- ชนภัทร รัตนพันธ์. (2562). การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ กรณีศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยตรี. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>.
- ชาญยุทธ์ วงศ์ และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 14(1), 121–135. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/c3Xeu>.

- ชามา เทียนโสภา. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/aK6yY>.
- ณัฐธัญญา ภูดีสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/fg8pM>.
- ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/RIOPg>.
- ธีระยุทธ์ เทนอิสสระ และคณะ. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(2). สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/G3pW5>.
- นฤเบศ ไชยภักดี และคณะ. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(1), 32-44. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/La7S0>.
- นาฏญา อยู่แสงทอง. (2565). การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/UZpfc>.
- นิตาพร เครือวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/X0034>.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- ปุณณัฐมา มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/emgZ7>.

- ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 117–131. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/vjUAD>.
- พรรณนิศา ชันเพชร. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/1PDBW>.
- พรวิภา เขยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/nsEJA>.
- พชนีย์ วิธิบุญ และบุญช่วย ศิริเกษ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย. *วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(5), สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/HrARZ>.
- พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/bj1gL>.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*. 2(1), 20-29.
- พิเชฐ โสภา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุดลทินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/qp8mf>.
- ไพลิน อิงคินันท์. (2562). การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/uZPHm>.
- ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/0bMFN>.

- ภาคิน รูปเหมาะ. (2565). ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/YfSmb>.
- มนัสพงษ์ เก่งฉลาด. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/wy98C>.
- มูฮัมมัดตอญุดิน เจ๊ะแฉ. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/LkAmf>.
- ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กร. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 12(4). สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/kFzEr>.
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/X1axf>.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/KYXmk>.
- ลลิตา สมใจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/z0Ruk>.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย และวิบูล ทาชา. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุ. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 20(2), 70–84. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/VkylC>.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 224-240. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/bS3xj>.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4196>.
- วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(1), 1-14. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/DqRW7>.
- ไวยวิทย์ มูลทรัพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพลินธุ์. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/weNmd>
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/flXy1>.
- สมบูรณ์ ต้นยะ และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2568, จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/311797>.
- สันติ บุรณะชาติ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสาร วิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 17. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/14569/11821>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี บประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.korat1.go.th>.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.2566-2570. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/P9GJI>.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับจังหวัดของประเทศไทย ปีงบประมาณ 2564*. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/d9ljE>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *การจัดทำตัวชี้วัดทางการศึกษาระดับจังหวัดของประเทศไทยปีงบประมาณ 2567*. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/2086>.
- สุชญา โคมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ*, 21. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/rK5Nx>.
- สุพัตรา ผลประสาท. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/ia7Jd>.
- เสรี ภัคดี. (2564). *กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา*. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/SE8By>.
- เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด. (2564). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/EkoB4>.
- ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(1), 99–109. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/7vf1i>.
- อดุลย์ วรรณะปะกะ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมสกลนคร*. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/UvcZi>.
- อชิพัทธ์ นิธิกิตต์สุขเกษม และณัฐ รัตน์ศิริณกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ กศน. อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง. *Journal of Modern Learning*

Development, 7(9), 38–54. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/Gf6hE>.

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์, & วัลลภา อารีรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ*, 22, 886–893. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/ewokg>.

2. ภาษาอังกฤษ

Eric Shenerger. (2022). *7 Pillars of Digital Leadership in Education*. Retrieved July 22, 2024, from <https://shorturl.asia/EZwlX>.

Espina-Romero, L., Noroño Sánchez, J. G., Rojas-Cangahuala, G., Palacios Garay, J., Parra, D. R., & Rio Corredoira, J. (2023). Digital Leadership in an Ever-Changing World: A Bibliometric Analysis of Trends and Challenges. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 17). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). Retrieved October 23, 2024, from <https://doi.org/10.3390/su151713129>.

Gavin Wright, & Jeffrey Ritter. (2023). *digital leadership*. Retrieved July 22, 2024, from <https://shorturl.asia/L37gp>.

Gordon Cooper. (2023). *5 Digital Leadership Skills to Support Digital Transformation*. Retrieved July 22, 2024, from <https://shorturl.asia/xLe82>.

Howie Knoff, Ph. D. (2023, September 24). *Twelve Critical Components for (Continuous) School, Staff, and Student Improvement: Motivation Cannot Compensate for a System with Systemic Deficits*. Retrieved August 31, 2025, from <https://shorturl.asia/hn5XM>.

Juanito C. Hingpis. (2023). *Indicators of School Effectiveness 1*. Retrieved August 31, 2025, from <https://shorturl.asia/Xqds4>.

Kumar Singha, S. (2020). Concept of School effectiveness & its modern trends of Research. *RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary*, 3(8). Retrieved August 31, 2025, from www.rrjournals.com.

- Lizio Marcel De Araujo, S. P. V. P. D. S. (2021). Digital Leadership in Business Organizations: an Overview. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1). Retrieved October 23, 2024, from <https://shorturl.asia/buSDI>.
- Menz, M. K. S. B. J. C. D. J.; F. N. J.; H. R. E.; P. J. E. (2021). Corporate Strategy and the Theory of the Firm in the Digital Age. *Journal of Management Studies*. Retrieved October 23, 2024, from <https://shorturl.asia/siLYv>.
- Mondal, A. (2020). *School Effectiveness-An Area of Research in Teacher Education*. Retrieved August 31, 2025, from <https://shorturl.asia/X7Thq>.
- Rajoo Jha. (2024). *What is Digital Leadership & How to become an Effective and Innovative Leader in the Digital Age? | Digital Leadership in the Bottom-Up Organization*. Retrieved July 22, 2024, from <https://shorturl.asia/msl0u>.
- Sağbaşı, M., & Alp Erdoğan, F. (2022). *Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review*. Retrieved July 22, 2024, from <https://www.researchgate.net/publication/358729671>.
- Tagscherer, F., & Carbon, C. C. (2023). Leadership for successful digitalization: A literature review on companies' internal and external aspects of digitalization. In *Sustainable Technology and Entrepreneurship* (Vol. 2, Issue 2). Elsevier B.V. Retrieved October 23, 2024, from <https://doi.org/10.1016/j.stae.2023.100039>.
- Teachers Institute. (2023, December 27). *Leadership for Better Schools Measuring School Effectiveness: Key Indicators and Approaches*. Retrieved August 31, 2025, from <https://shorturl.asia/PtodG>.
- Thomas C. Murray. (2024). *Digital Leadership for School Leaders*. Retrieved July 21, 2024, from <https://www.thomasmurray.com/blog/digital-leadership-forschool-leaders>.

- Tigre, F. B., Henriques, P. L., & Curado, C. (2024). The digital leadership emerging construct: a multi-method approach. *Management Review Quarterly*. Retrieved October 23, 2024, from <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00395-9>.
- Ushaka Adie, B., Tate, M., & Valentine, E. (2024). Digital leadership in the public sector: a scoping review and outlook. *International Review of Public Administration*, 29(1), 42–58. Retrieved October 23, 2024, from <https://doi.org/10.1080/12294659.2024.2323847>.
- Wang, T., Lin, X., & Sheng, F. (2022). Digital leadership and exploratory innovation: From the dual perspectives of strategic orientation and organizational culture. *Frontiers in Psychology*, 13. Retrieved October 23, 2024, from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.902693>.
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). Retrieved October 23, 2024, from <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>.
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit. *Frontiers in Psychology*, 13. Retrieved July 22, 2024, from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
 เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000 โทรศัพท์ 0 7321 2863 ต่อ 131
 E-mail: scphyl.irb@yala.ac.th Website: http://www.yala.ac.th/IRB-SCPHYL/

AF 04-03

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1		
รหัสจริยธรรมการวิจัย	SCPHYLIRB-2568/914		
ผู้วิจัยหลัก	นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักัน		
สังกัด	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา		
วิธีการพิจารณา	Expedited		
วันที่ส่ง	08 ธันวาคม 2568	วันที่พิจารณา	09 ธันวาคม 2568
วันที่รับรอง	16 ธันวาคม 2568	วันหมดอายุ	16 ธันวาคม 2569

เอกสารที่รับรอง

1. โครงการวิจัยเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เอกสารแจ้งข้อมูลอาสาสมัครวิจัย
4. เอกสารแสดงความยินยอมภายใต้การรับรองเอกสาร
5. ประวัตินักวิจัย/คณะนักวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
 ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว และเห็นว่าโครงการวิจัยในมนุษย์ที่เสนอ/ตรวจสอบแล้ว ดังรายละเอียด
 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ:

1. กำหนดระยะเวลาขออนุมัติ 16 ธันวาคม 2568 ฉบับพร้อม AF 03-19
2. กำหนดระยะเวลาอนุมัติโครงการวิจัย 16 ธันวาคม 2568 ฉบับพร้อม AF 03-20
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของโครงการวิจัยหลังได้รับ
 อนุมัติให้นำสำเนาของฉบับแก้ไขมาขอแก้ไข และ AF 07-01
 และ AF 07-02
4. หากดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่รับรอง
 ให้นักวิจัยขออนุมัติขยายระยะเวลา AF 03-18

(นายอวิรุทธ์ สิงห์กุล)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์



(ผศ. ดร. ภัคณัฐ วีระจร)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์

(หนังสือรับรองมีขึ้น ณ นครสาส์นวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา)



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. **ชื่อ-สกุล :** ดร.กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์
ตำแหน่ง : ครูเชี่ยวชาญ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 (วอศ.ขก.)
คุณวุฒิ : ประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
 ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา
2. **ชื่อ-สกุล :** ดร.สมาน ล้าลอง
ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
คุณวุฒิ : วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาศาสตร์คอมพิวเตอร์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน
 ศึกษาศาสตรดุชะฎิบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
3. **ชื่อ-สกุล :** ดร.ภัทรพล ทองโนแก้ว
ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
คุณวุฒิ : ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการสอนภาษาไทย
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขานวัตกรรมการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๗๗๓๔/ว ๓๐๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๘/๘๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๕๑-๘๘๘, ๐๕๓-๒๕๑-๘๘๖

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ด้วย ดุทัยวรรณ เนตรรักษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๘๒๒๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในขณะนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสวีสัทธิธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.๐๕๓-๒๕๑๘๘๕
นางสาวดุทัยวรรณ เนตรรักษ์ โทร.๐๕๓-๒๕๑๘๗๕๘

ที่ ยว ๑๓๐๖๔/ว ๑๐๐๓๓๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๒-๕๔๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๐๖

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมาน ลำล่อง

ด้วย ผู้ทูลพรหม เนตรวิทย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๑๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีธีรธรรม, ผด.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.๐๔๓-๒๕๒๖๔๐๕
นางสาวอุทัยวรรณ เนตรวิทย์ โทร.๐๔๓-๒๕๒๗๗๕๕

ที่ ยว ๗๑๗๙๔/ว ๑๐๑๓๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลไผ่เมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๙๓-๒๕๑-๙๘๘, ๐๙๒-๒๕๑๙๘๖

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ภัทรพล ทองใบแก้ว

ด้วย อุตัยวรรณ เนตรวิทย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๑๔๔๐๔๒๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๗/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๓" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พระสุธีธีรธรรม, ผศ.ดร.
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.๐๙๓-๒๕๑๙๘๘
นางสาวอุทัยวรรณ เนตรวิทย์ โทร.๐๙๓-๓๔๓๗๗๕๕



ภาคผนวก ง

หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว.นคสค/ว ๑๐๐๑๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๗ หมู่ที่ ๑๖ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑๑๑๑, ๐๔๓-๒๕๑๑๑๑

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ภัสต์ภาณุกรณ์ ปฎิพันธ์

ด้วย ดุษฎีวรรณ เนตรวิเศษ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๖๐๔๔๐๔๒๐๐๕ นักศึกษามัธยมศึกษา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา/วันที่ ๑๓/๑๒/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต ๑" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นสองโหลผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่นำไปใช้กับบรรพวาระเรียนเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระภิกษุวิจิตรวราญ ๑๒๕๕)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ด้วยศรัทธามั่นคง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(ดร.ภัสต์ภาณุกรณ์ ปฎิพันธ์)

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.๐๔๓-๒๕๑๑๑๑
นาสารดุษฎีวรรณ เนตรวิเศษ โทร.๐๐๓-๑๔๓๑๗๕๐๗

ที่ ยว ๑๒๖๔๘/ว ๑๐๓๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๙ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖๖

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ภัทรพล ทองใบแก้ว

ด้วย ดุษฎีวรรณ เนตรวิทย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๑๕๔๐๔๒๓๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วันที่ ๑๙/๑๒/๒๕๖๘ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้า

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(Signature)
พระสุธีธีรธรรม, ผศ.ดร.
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ผู้จัดแจ้งผู้บังคับบัญชา
ในกรณีของโรงเรียน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(นางอศกพร กงอินทร์)

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.๐๔๓-๒๕๑๕๕๕๕
นางสาวดุษฎีวรรณ เนตรวิทย์ โทร.๐๔๓-๒๕๒๓๘๖๖

ที่ ยว ๑๓๓๔๘/ว ๑๐๑๓๓๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๘/๒๘ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๕๑-๕๕๕, ๐๕๓-๒๕๒-๓๓๖

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมาน ลำยอง

ด้วย ฤทธิวรรณ เนตรรักษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วันที่ ๑๗/๒๕๖๘ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(Signature)
พรอสุวิฑูร์วรรณ, ผศ.ดร.
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

(Signature)
ในดวงพรพรหมศรีเมืองชัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(Signature)
(นายสมาน ลำยอง)

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร.๐๕๓-๒๕๑-๕๕๕
นางสาวฤทธิวรรณ เนตรรักษ์ โทร.๐๕๓-๒๕๒-๓๓๕๕





**แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความ
กับสาระการวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการและการใช้ภาษาของข้อความ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

1) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อความว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนหรือไม่ เพียงใด

2) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับสาระการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อความไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบการใช้ภาษาของข้อความและดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับสาระการวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

นางสาวกัญญาวรรณ เนตรรักษ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ สารการวัด
และข้อคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สารการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา				
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล				
ความสามารถและพฤติกรรมที่ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ โดยมี	1) มีการมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์	1) ทานมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ		ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ
การสร้างกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัยต่อ	2) มีการสร้างกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย	2) ทานนำกลยุทธและมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อ คําถามได้	
การเปลี่ยนแปลงมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยน	3) มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3) ทานกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน		ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
<p>ความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จ และเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้</p>	<p>4) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงเป้าหมายที่เป็นความสำเร็จ</p>	<p>4) ท่านระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน</p>		<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า ระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมาย ความสำเร็จที่ชัดเจน เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ</p>
	<p>5) มีการส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้</p>	<p>5) ท่านส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้</p>	<p>ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อ คำถามได้</p>	
2. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล				
<p>ความสามารถของผู้บริหารดิจิทัลในการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</p> <p>เปิดเผยข้อมูล และเผยแพร่</p>	<p>1) มีการรวมทีมทั้งหมดให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</p>	<p>1) ท่านรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</p>		<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า โดยใช้ดิจิทัล เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ</p>

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
<p>ข่าวสารในรูปแบบดิจิทัล มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p>	<p>2) มีการเปิดเผยข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบดิจิทัล</p>	<p>2) ท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล</p>		<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ใช้คำว่า ท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ</p>
	<p>3) มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p>	<p>3) ท่านร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหา โดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p>		<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า โดยใช้ดิจิทัล เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ</p>
<p>3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล</p>				
<p>กระบวนการของผู้บริหารในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อ</p>	<p>1) มีการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้อง</p>	<p>1) ท่านพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้</p>	<p>ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้</p>	

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
นำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	คล้องกับการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน		
	2) มีการส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2) ท่านส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทักษะทางดิจิทัล และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น		ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า ทักษะทางดิจิทัล เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ
4. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล				
การที่ผู้นำมีความสามารถหรือใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทาง	1) มีการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ งาน ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ผ่านทางดิจิทัลให้เข้าถึงข้อมูลได้โดยรวดเร็ว และชัดเจน	1) ท่านใช้ท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อ คำถามได้	
ความรูสึก ความคิดเห็น ผ่านทาง	2) มีความสามารถ	2) ท่านอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ		ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำ

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
	อธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าใจในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้ทุกคนเข้าใจ	ดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ		ว่า ที่เกี่ยวกับดิจิทัล เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล				
ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัลให้ใช้ดิจิทัลให้	1) มีความสามารถสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล	1) ท่านสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวกความคล่องตัวสามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึงเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	2) มีการใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวกความคล่องตัวสามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง	2) ท่านใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวกความคล่องตัวสามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
ที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล การคัดเลือก การกำกับติดตามวัดและประเมินผล	3) มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร	3) ท่านส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ	

องค์ประกอบย่อย และ นิยาม ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา ของ ข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ
การทำงาน โดยไม่ ขัดต่อ พระราชบัญญัติ ข้อมูล ข่าวสาร และจริยธรรม ผู้บริหารต้องเป็น แบบอย่างที่ดีและ ส่งเสริมบุคลากร	4) มีการกำกับ ติดตามวัดและ ประเมินผลการ ทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อ พระราชบัญญัติ ข้อมูล ข่าวสารและ จริยธรรม	4) ท่านติดตามวัด และประเมินผลการ ทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อ พระราชบัญญัติ ข้อมูล ข่าวสารและ จริยธรรม	ภาษามีความ ถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับ นิยาม ปฏิบัติการ	
เป็นพลเมืองดิจิทัล ที่ดี ให้ ผู้ได้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจและ เคารพผู้อื่น มีส่วน ร่วมมุ่งมั่น ความเป็นธรรมใน องค์กร	5) มีความเป็น แบบอย่างที่ดีและ ส่งเสริมบุคลากร เป็นพลเมืองดิจิทัล ที่ดี ให้ผู้ได้บังคับ บัญชาเห็นอกเห็น ใจและเคารพผู้อื่น	5) ท่านเป็น แบบอย่างที่ดีและ ส่งเสริมบุคลากร เป็นพลเมืองดิจิทัล ที่ดี ให้ ผู้ได้บังคับบัญชา เห็นอกเห็นใจและ เคารพผู้อื่น	ภาษามีความ ถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับ นิยาม ปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ เป็นข้อ คำถาม ได้	
	6) การมีส่วนร่วม มุ่งมั่นความเป็น ธรรมในองค์กร	6) ท่านมีส่วนร่วม ในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งมั่นความเป็น ธรรมในองค์กร		ผู้เชี่ยวชาญ แนะนำให้ เพิ่มคำว่า ใน การพัฒนา ดิจิทัล เพื่อให้ คำถามมี ความหมาย และเข้าใจ

**ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการ สารการวัด
และข้อความที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สารการวัด (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของข้อความ	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบหลัก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา				
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
ผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้ความสามารถทักษะชีวิต	1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	1) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา		ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต	2) นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะชีวิต	2) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะชีวิต	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อความได้	
	3) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และ	3) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งใน	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ	

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
	ความพร้อมสำหรับอนาคต	ด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต	สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร				
ความรู้สึกในเชิงบวกของครูและบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดี	1) ครูและบุคลากรมี ความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
ในองค์กร ความไว้วางใจ และโอกาสในการพัฒนาความมั่นคงในอาชีพการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่	2) ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร	2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
	3) ครูและบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนา	3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน		ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า ความก้าวหน้าใน

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
	ความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน	สถานศึกษาของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน		วิชาชีพ เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ
	4) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่	4) ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา				
ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึง	1) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึง	1) ท่านวิเคราะห์สถานการณ์วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับ	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
<p>ความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความยุติธรรม และความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>2) มีการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>บริบทของสถานศึกษา</p> <p>2) ท่านส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า ส่งเสริม เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ</p>
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา				
<p>ความสามารถของผู้บริหารและในการร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>1) มีความสามารถร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน</p>	<p>1) ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผนดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนา</p>		<p>ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เพิ่มคำว่า มีส่วนร่วม เพื่อให้คำถามมีความหมายและเข้าใจ</p>

องค์ประกอบย่อย และ นิยามปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
วางแผนดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น	ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	องค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ		
การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	2) มีความสามารถวางแผนดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา	2) ท่างวางแผนดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	
	3) มีการอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	3) ท่างวางแผนดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้	

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จึงได้ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังแสดงในตารางข้างล่างนี้

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1							
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
1	ท่านมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านนำกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล							
6	ท่านรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

	รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
7	ท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง ดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกัน แก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล							
9	ท่านพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อ นำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางดิจิทัล และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล							
11	ท่านใช้ท่านใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และ รวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ท่านอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลใน รูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล							
13	ท่านสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับ สมัยสังคมดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถ เชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

	รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
16	ท่านติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1							
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน							
1	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้ความสามารถ และทักษะชีวิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรมทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร							
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการข้อความความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7 ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
8 ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9 ท่านส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา						
10 ท่านมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงานและ ปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11 ท่านวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
12	ท่านวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนา โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรัักษ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร. วิหุล ทาชา ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผ่านทาง google forms ตามลิงค์หรือ QR Code ที่แนบมาด้วย

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือระดับปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

***โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ผล ซึ่งจะนำเสนอในภาพรวมได้ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนกดส่งคำตอบโดยไม่ระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรัักษ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 ระหว่าง 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือระดับปฏิบัติภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ระดับมาก
3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ระดับปานกลาง
2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ระดับน้อย
1 หมายถึง แสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1.	ท่านมองภาพในอนาคตเกี่ยวกับการนำดิจิทัลมาบริหารในองค์กรให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.	ท่านนำกลยุทธ์และมุ่งเน้นนโยบายที่เป็นดิจิทัลให้เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนทันยุคทันสมัย					
3.	ท่านกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
4.	ท่านระดมความคิดเห็นสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน					
5.	ท่านส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นเองได้					
2. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล						
6.	ท่านรวมทีมทั้งหมดโดยใช้ดิจิทัลให้ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
7.	ท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัล					
8.	ท่านร่วมกันคิด ตัดสินใจหรือร่วมกันแก้ปัญหาโดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล						
9.	ท่านพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
10.	ท่านส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะทางดิจิทัล และการให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล						
11.	ท่านใช้ท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว					
12.	ท่านอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัลในรูปแบบง่าย ๆ ให้ทุกคนเข้าใจเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล						
13.	ท่านสร้างรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับสมัยสังคมดิจิทัล					
14.	ท่านใช้ดิจิทัลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสะดวก ความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง					
15.	ท่านส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร					
16.	ท่านติดตามวัดและประเมินผลการทำงานโดยใช้ดิจิทัล ซึ่งไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม					
17.	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น					
18.	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาดิจิทัล มุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับ
ความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพที่ปรากฏหรือการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพที่ปรากฏหรือการปฏิบัติ ระดับมาก
3 หมายถึง มีสภาพที่ปรากฏหรือการปฏิบัติ ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพที่ปรากฏหรือการปฏิบัติ ระดับน้อย
1 หมายถึง มีสภาพที่ปรากฏหรือการปฏิบัติ ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ระดับสภาพที่ปรากฏหรือการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1.	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา					
2.	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิต					
3.	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพฤติกรรม ทั้งในด้านวิชาการ การสอบแข่งขัน และความพร้อมสำหรับอนาคต					
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร						
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร					
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ระดับสภาพที่ ปรากฏหรือการ ปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่					
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
8.	ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
9.	ท่านส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเน้นความยุติธรรมความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษابرลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา						
10.	ท่านมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผน ดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
11.	ท่านวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการของนักเรียน ชุมชน และนโยบายการศึกษา					
12.	ท่านวางแผน ดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ					

ผู้เข้าร่วมวิจัยสแกน QR CODE เพื่อเข้าทำแบบสอบถาม ออนไลน์ ผ่าน google form





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๑๑๔/๐๐๖๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๕/๑๑ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๕๑-๕๔๔, ๐๕๓-๒๕๒-๓๘๖

๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุทัยวรรณ เนตรวิทย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๕๐๕๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๗/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี ผศ.ดร.วิบูลย์ ทาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (Try out) ในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระธวัชธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหาวิทยาลัย

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวอุทัยวรรณ เนตรวิทย์ โทร.๐๕๓-๒๕๑๑๖๕๔๑

สพ.บ.นครราชสีมา เขต 7
 เลขรับ 807
 วันที่ 1.2.ม.ค. 2569



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๕๑-๓๕๖

๘ มกราคม ๒๕๖๙

ที่ อว ๗๙๓๔/๐๐๖๙

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวฤทัยวรรณ เนตรรักษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙
 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำ
 สารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
 ศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
 และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
 (Try out) ในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับ
 ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห้ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

 (พระสุวัชรธรรม, ผศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



มหาจุฬาราชวิทยาลัย

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ติดต่อประสานงาน : นางสาวฤทัยวรรณ เนตรรักษ์ โทร.๐๔๓-๑๔๓๙๗๔๙

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1"

ขอความอนุเคราะห์ที่ผู้บริหารในสังกัด สพป.นม.เขต 7 แสกน QR CODE

เพื่อเข้าทำแบบสอบถาม ออนไลน์ ผ่าน google form





ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.986	30

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษารายข้อ รายด้านและทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	69.87	301.361	.929	.980
ข้อ2	69.93	304.961	.942	.980
ข้อ3	70.03	298.033	.932	.980
ข้อ4	69.90	298.576	.931	.980
ข้อ5	69.83	297.523	.945	.979
ข้อ6	70.07	307.030	.899	.980
ข้อ7	69.77	303.909	.930	.980
ข้อ8	69.87	304.740	.927	.980
ข้อ9	70.23	309.289	.597	.983
ข้อ10	69.70	299.872	.945	.980

ข้อ11	70.43	306.116	.571	.984
ข้อ12	70.30	310.769	.527	.984
ข้อ13	70.00	297.655	.957	.979
ข้อ14	69.97	297.413	.928	.980
ข้อ15	69.97	295.206	.916	.980
ข้อ16	69.90	296.990	.923	.980
ข้อ17	69.93	295.030	.935	.980
ข้อ18	70.00	294.207	.949	.979
ด้านการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล	102.6611	252.471	.961	.932
ด้านการสร้าง ความร่วมมือ ดิจิทัล	102.6722	255.771	.881	.935
ด้านการพัฒนา บุคลากรดิจิทัล	102.6944	251.347	.889	.944
ด้านการสื่อสาร ที่ชัดเจนและมี ประสิทธิผล	102.7778	251.285	.848	.974
ด้านการสร้าง วัฒนธรรมและ พลเมืองดิจิทัล	102.7056	251.508	.960	.938

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
รายข้อ รายด้านและทั้งฉบับ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	44.73	102.823	.533	.955
ข้อ2	44.47	100.051	.799	.946
ข้อ3	44.43	99.909	.826	.946
ข้อ4	44.33	98.644	.896	.944
ข้อ5	44.73	100.478	.588	.954
ข้อ6	44.37	95.757	.929	.942
ข้อ7	44.33	95.195	.949	.941
ข้อ8	44.67	101.540	.537	.955
ข้อ9	44.30	95.734	.943	.942
ข้อ10	44.47	94.878	.846	.945
ข้อ11	44.73	102.823	.533	.955
ข้อ12	44.47	100.051	.799	.946
ด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	71.8556	118.434	.914	.925
ด้านความพึงพอใจ ในการทำงานของ ครูและบุคลากร	71.8528	116.053	.943	.903
ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	71.7111	114.997	.932	.923
ด้านความ สามารถในการ พัฒนาสถานศึกษา	71.8333	116.307	.893	.900



ที่ อว ๒๒๓๘๘/๐๓๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๘/๒๘ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๕๑-๘๘๘, ๐๕๓-๒๕๒-๓๖๖

๓๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักษ์ รหัสนักศึกษา ๒๗๒๐๔๕๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูร ทาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักษ์ ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำสารนิพนธ์ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์


ขอเจริญพร

(พระสุวิชัยธรรม, พ.ศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักษ์ โทร.๐๕๓-๒๕๓๖๖๖๖๖

	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑</p> <p>เลขทะเบียนรับ e-File ที่ 00000175</p> <p>วันเดือนปี 20 มี.ค. 2569</p> </div> <p>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน</p> <p>๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเฝ้าียง อำเภอเมือง</p> <p>จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐</p> <p>โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๕๒-๑๘๖</p>
<p>ที่ อว ๙๙๑๔/๐๑๔๕</p> <p>๑๙ มกราคม ๒๕๖๙</p>	
<p>เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย</p> <p>เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑</p> <p>สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ</p>	
<p>ด้วย นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักษ์ รหัสนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์</p> <p>ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักษ์ ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้</p> <p>จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์</p> <p style="text-align: center;">ขอเจริญพร</p> <p style="text-align: center;">(พระสุวีริชธรรม, ผศ.ดร.)</p> <p style="text-align: center;">รองอธิการบดี</p> <p style="text-align: center;">มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน</p>	
<p>หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน</p> <p>ติดต่อประสานงาน : นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรักษ์ โทร.๐๔๓-๑๔๓๙๗๔๔</p>	

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1"

ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารในสังกัด สพป.นม.เขต 1 แสกน QR CODE
เพื่อเข้าทำแบบสอบถาม ออนไลน์ ผ่าน google form





ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Statistics

		เพศ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน
N	Valid	120	120	120
	Missing	0	0	0

		เพศ			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ชาย	65	54.2	54.2	54.2
	หญิง	55	45.8	45.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		ระดับการศึกษา			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ปริญญาโท	117	97.5	97.5	97.5
	ปริญญาเอก	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		ประสบการณ์การทำงาน			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	7	5.8	5.8	5.8
	ระหว่าง 5-10 ปี	77	64.2	64.2	70.0
	มากกว่า 10 ปี	36	30.0	30.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ1	120	3	5	4.73	.467
ข้อ2	120	3	5	4.48	.608
ข้อ3	120	3	5	4.60	.556
ข้อ4	120	3	5	4.60	.586
ข้อ5	120	3	5	4.55	.578
ข้อ6	120	3	5	4.58	.544
ข้อ7	120	3	5	4.55	.532
ข้อ8	120	3	5	4.64	.531
ข้อ9	120	3	5	4.54	.548
ข้อ10	120	3	5	4.62	.522
ข้อ11	120	3	5	4.64	.531
ข้อ12	120	4	5	4.66	.476
ข้อ13	120	3	5	4.57	.590
ข้อ14	120	3	5	4.64	.562
ข้อ15	120	3	5	4.63	.503
ข้อ16	120	3	5	4.63	.501
ข้อ17	120	4	5	4.63	.486
ข้อ18	120	3	5	4.59	.572
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	120	3.40	5.00	4.5917	.37069
ด้านการสร้างความร่วมมือ ดิจิทัล	120	3.33	5.00	4.5917	.36786
ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	120	3.50	5.00	4.5792	.42504
ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมี ประสิทธิผล	120	3.50	5.00	4.6500	.38128
ด้านการสร้างวัฒนธรรมและ พลเมืองดิจิทัล	120	3.50	5.00	4.6139	.35371
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	120	3.50	5.00	4.6042	.32733
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

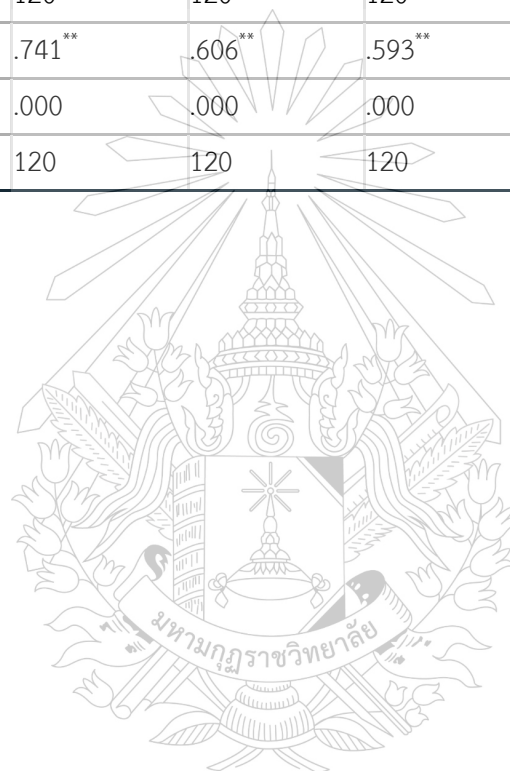
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ1	120	3	5	4.70	.512
ข้อ2	120	3	5	4.52	.608
ข้อ3	120	2	5	4.62	.568
ข้อ4	120	2	5	4.53	.635
ข้อ5	120	3	5	4.61	.539
ข้อ6	120	3	5	4.54	.548
ข้อ7	120	3	5	4.64	.515
ข้อ8	120	2	5	4.62	.566
ข้อ9	120	2	5	4.57	.560
ข้อ10	120	3	5	4.64	.531
ข้อ11	120	2	5	4.66	.558
ข้อ12	120	3	5	4.67	.540
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	120	2.67	5.00	4.6111	.41748
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครูและบุคลากร	120	2.75	5.00	4.5792	.40087
ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	120	2.00	5.00	4.6000	.48766
ด้านความสามารถในการ พัฒนาสถานศึกษา	120	2.67	5.00	4.6556	.42326
ประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา	120	2.58	5.00	4.6097	.37408
Valid N (listwise)	120				

Correlations

		ด้านการสร้าง ความร่วมมือ ดิจิทัล	ด้านการสร้าง บุคลากรดิจิทัล	ด้านการสื่อสาร ที่ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ	ด้านการสร้าง วัฒนธรรมและ พลเมืองดิจิทัล	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการ บริหาร สถานศึกษา
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	Pearson Correlation1	.735**	.644**	.598**	.858**	.931**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
ด้านการสร้างความร่วมมือ ดิจิทัล	Pearson Correlation.735**	1	.549**	.590**	.823**	.871**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
ด้านการพัฒนาบุคลากร ดิจิทัล	Pearson Correlation.644**	.549**	1	.406**	.685**	.749**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation.598**	.590**	.406**	1	.589**	.699**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
ด้านการสร้างวัฒนธรรมและ พลเมืองดิจิทัล	Pearson Correlation.858**	.823**	.685**	.589**	1	.959**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Pearson Correlation	.931**	.871**	.749**	.699**	.959**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
ประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา	Pearson Correlation	.777**	.741**	.606**	.593**	.786**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	4.6097	.37408	120
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.5917	.37069	120
ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล	4.5917	.36786	120
ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	4.5792	.42504	120
ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิผล	4.6500	.38128	120
ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	4.6139	.35371	120

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.786 ^a	.618	.615	.23226	.618	190.692	1	118	.000
2	.811 ^b	.658	.652	.22061	.040	13.790	1	117	.000
3	.824 ^c	.679	.671	.21459	.021	7.656	1	116	.007

a. Predictors: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

b. Predictors: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล, ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

c. Predictors: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล, ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล, ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.774	.279		2.780	.006	.223	1.326
	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	.831	.060	.786	13.809	.000	.712	.950	1.000	1.000
2	(Constant)	.599	.269		2.230	.028	.067	1.131		
	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	.477	.111	.451	4.293	.000	.257	.697	.265	3.780
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	.394	.106	.390	3.714	.000	.184	.604	.265	3.780
3	(Constant)	.444	.267		1.660	.100	-.086	.973		
	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	.278	.130	.263	2.145	.034	.021	.536	.184	5.449

ด้านการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล	.366	.104	.362	3.525	.001	.160	.571	.262	3.817
ด้านการสร้าง ความร่วมมือ ดิจิทัล	.262	.095	.258	2.767	.007	.074	.449	.319	3.134

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

		Excluded Variables ^a				Collinearity Statistics		
Model		Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	.390 ^b	3.714	.000	.325	.265	3.780	.265
	ด้านการสร้างความ ร่วมมือดิจิทัล	.290 ^b	2.988	.003	.266	.322	3.104	.322
	ด้านการพัฒนา บุคลากรดิจิทัล	.127 ^b	1.635	.105	.149	.531	1.883	.531
	ด้านการสื่อสารที่ ชัดเจนและมี ประสิทธิผล	.199 ^b	2.921	.004	.261	.653	1.531	.653
2	ด้านการสร้างความ ร่วมมือดิจิทัล	.258 ^c	2.767	.007	.249	.319	3.134	.184
	ด้านการพัฒนา บุคลากรดิจิทัล	.087 ^c	1.160	.249	.107	.519	1.928	.235
	ด้านการสื่อสารที่ ชัดเจนและมี ประสิทธิผล	.152 ^c	2.248	.026	.204	.621	1.611	.251
3	ด้านการพัฒนา บุคลากรดิจิทัล	.098 ^d	1.340	.183	.124	.517	1.933	.166

ด้านการสื่อสารที่ ชัดเจนและมี ประสิทธิผล	.118 ^d	1.735	.085	.160	.592	1.688	.183
--	-------------------	-------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

b. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

c. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล, ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

d. Predictors in the Model: (Constant), ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล, ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล, ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

Collinearity Diagnostics^a

Variance Proportions

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล
1	1	1.997	1.000	.00	.00		
	2	.003	26.236	1.00	1.00		
2	1	2.995	1.000	.00	.00	.00	
	2	.004	28.087	.98	.05	.09	
	3	.001	58.828	.02	.95	.91	
3	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.004	31.452	1.00	.02	.04	.04
	3	.002	48.447	.00	.00	.41	.68
	4	.001	74.263	.00	.97	.55	.28

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

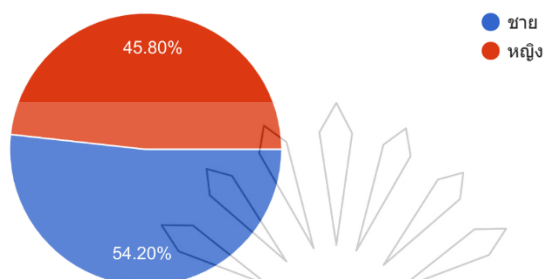


ภาคผนวก ก
ผลการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

คำตอบ 120 ข้อ



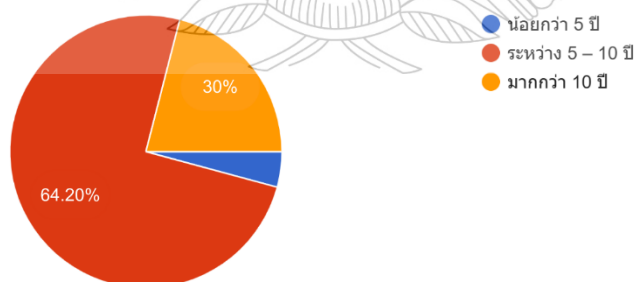
2. ระดับการศึกษา

คำตอบ 120 ข้อ



3. ประสบการณ์การทำงาน

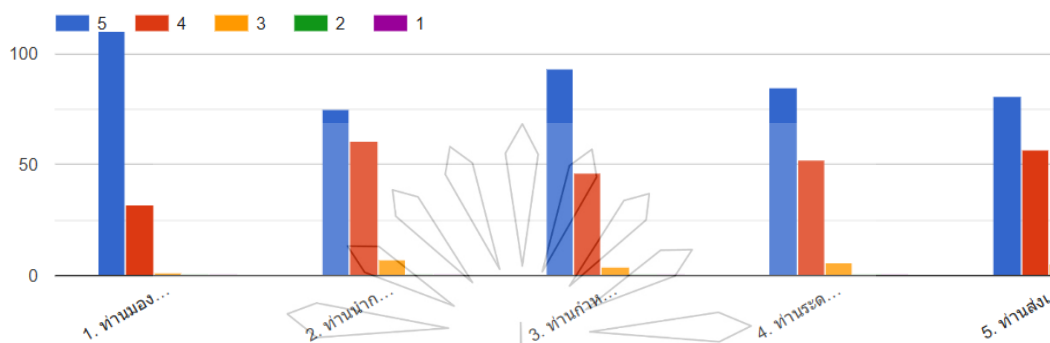
คำตอบ 120 ข้อ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

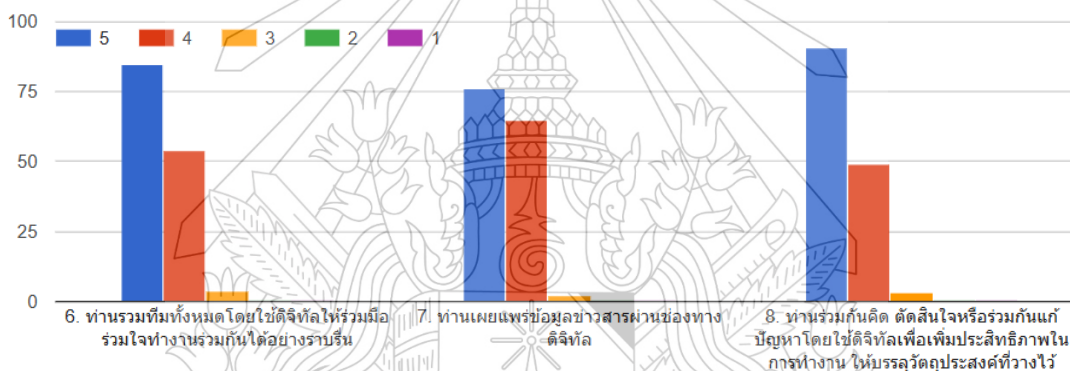
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

คัดลอกแผนภูมิ



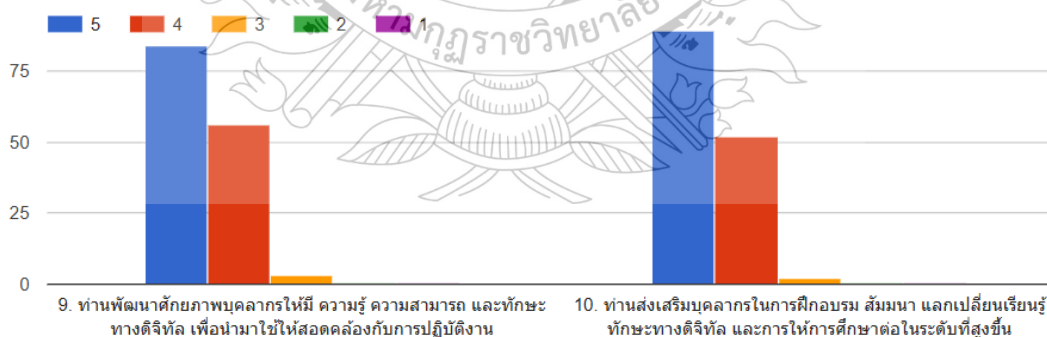
2. ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

คัดลอกแผนภูมิ



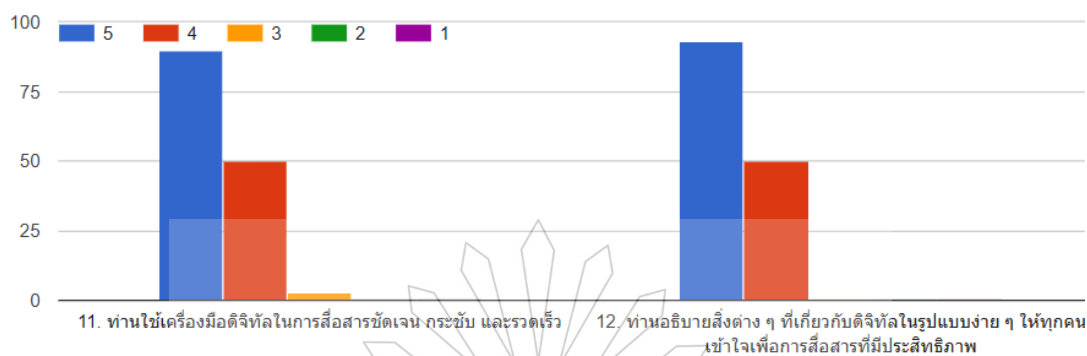
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

คัดลอกแผนภูมิ



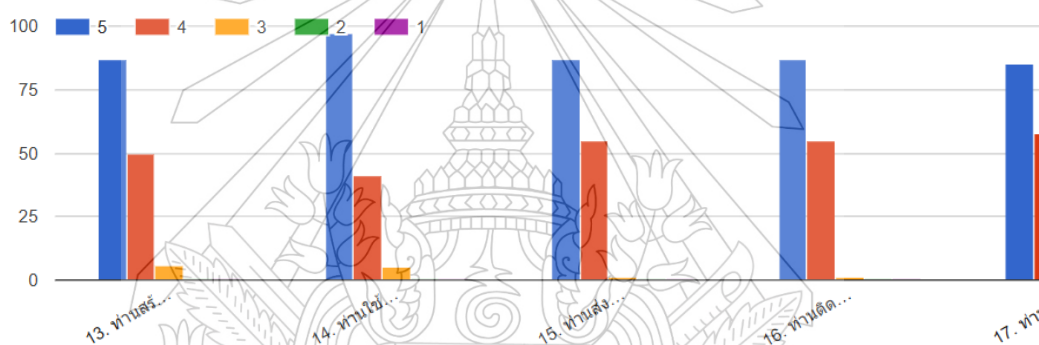
4. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

คัดลอกแผนภูมิ



5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและพลเมืองดิจิทัล

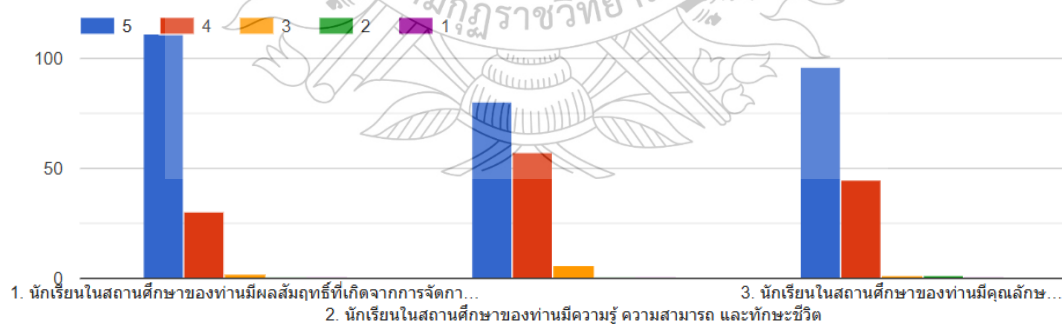
คัดลอกแผนภูมิ



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

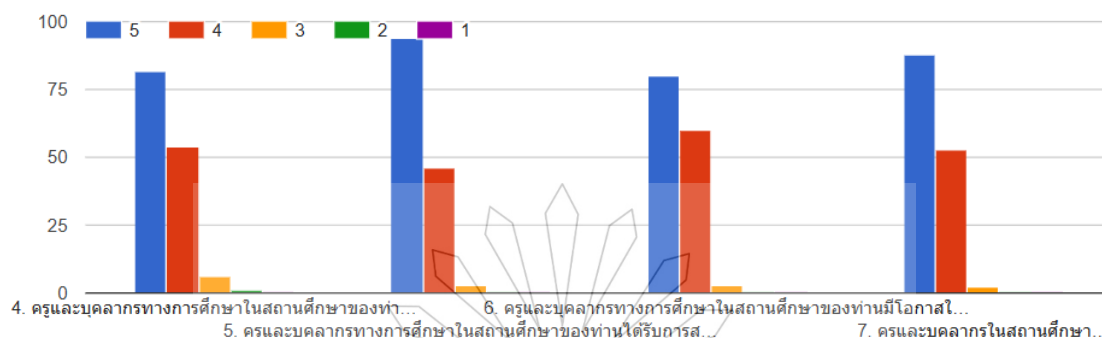
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คัดลอกแผนภูมิ



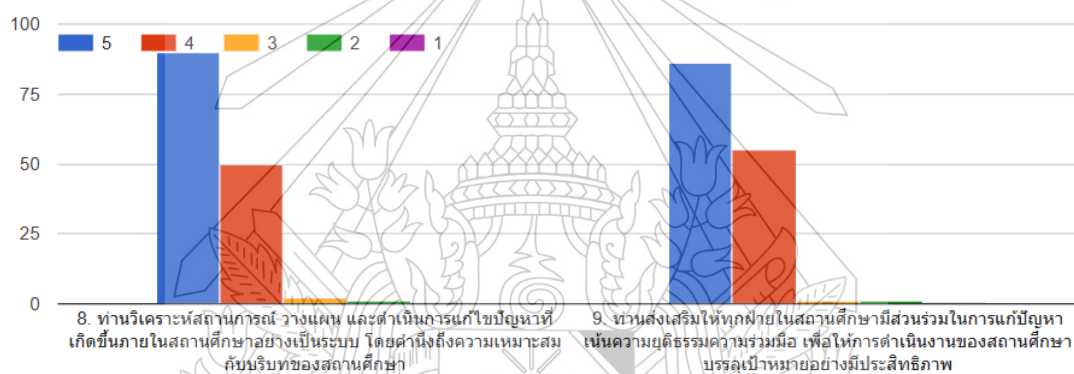
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร

คัดลอกแผนภูมิ



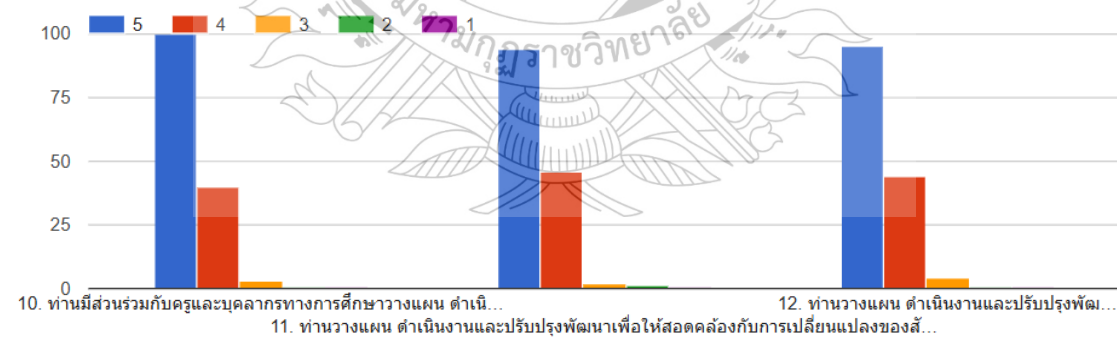
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

คัดลอกแผนภูมิ



4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

คัดลอกแผนภูมิ



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอุทัยวรรณ เนตรรัักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2539
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพิมาย อ.พิมาย จ.นครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิมายวิทยา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2562 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่บ้าน 89 หมู่ที่ 10 บ้านทุ่งพิศุลทอง ตำบลชีวาน อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30110
ผลงานตีพิมพ์	อุทัยวรรณ เนตรรัักษ์ และพระสุธีวีธีธรรม. (2568) การบริหาร การศึกษาในศตวรรษที่ 21. นำเสนอในการประชุมวิชาการและการ นำเสนอบทความวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ครั้งที่ 4 และนานาชาติครั้งที่ 1 วันที่ 28-29 มิถุนายน 2568.
รางวัลที่ได้รับ	มหาวิทยาลัย