



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

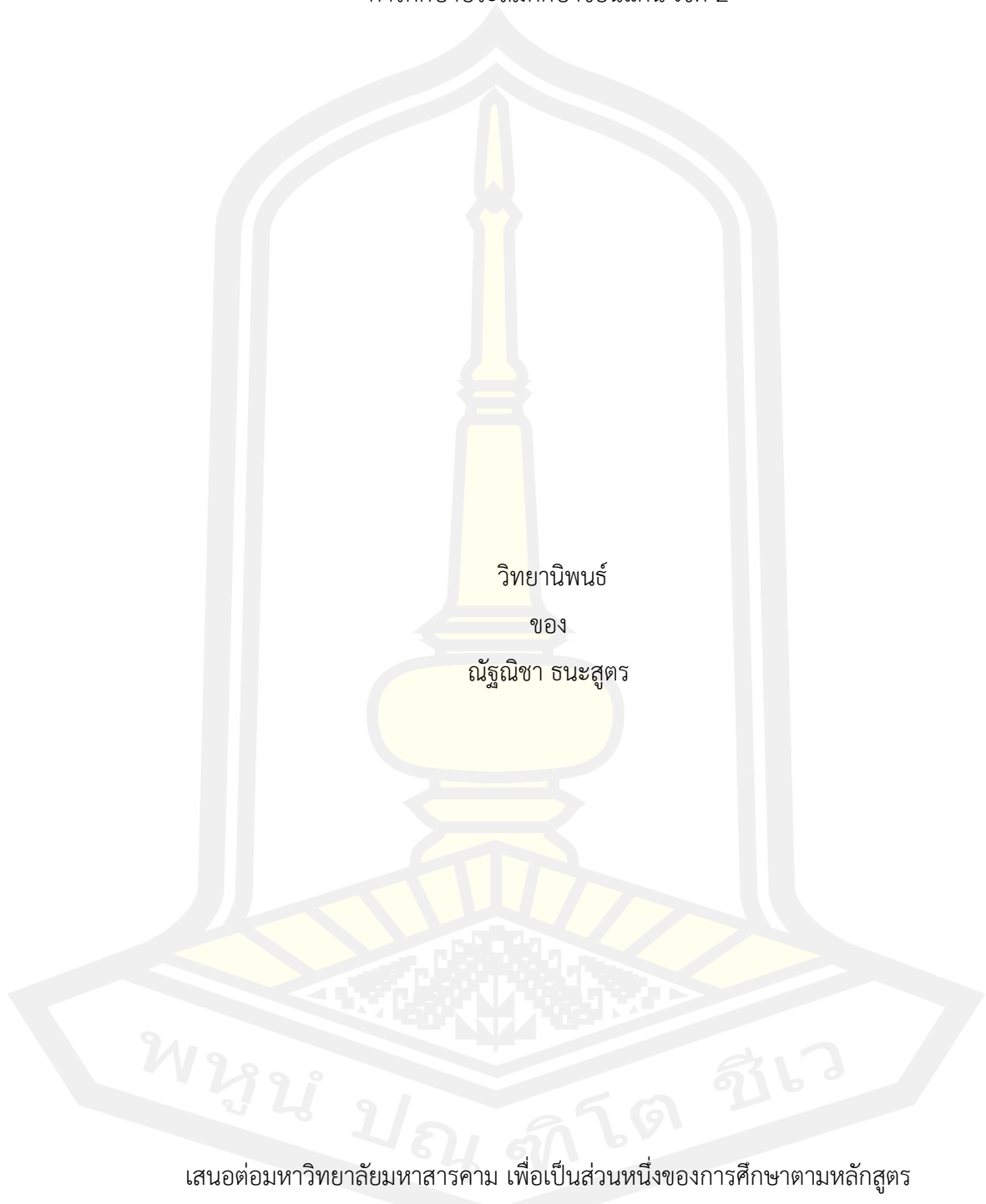
วิทยานิพนธ์
ของ
ณัฐนิชา ณะสุตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

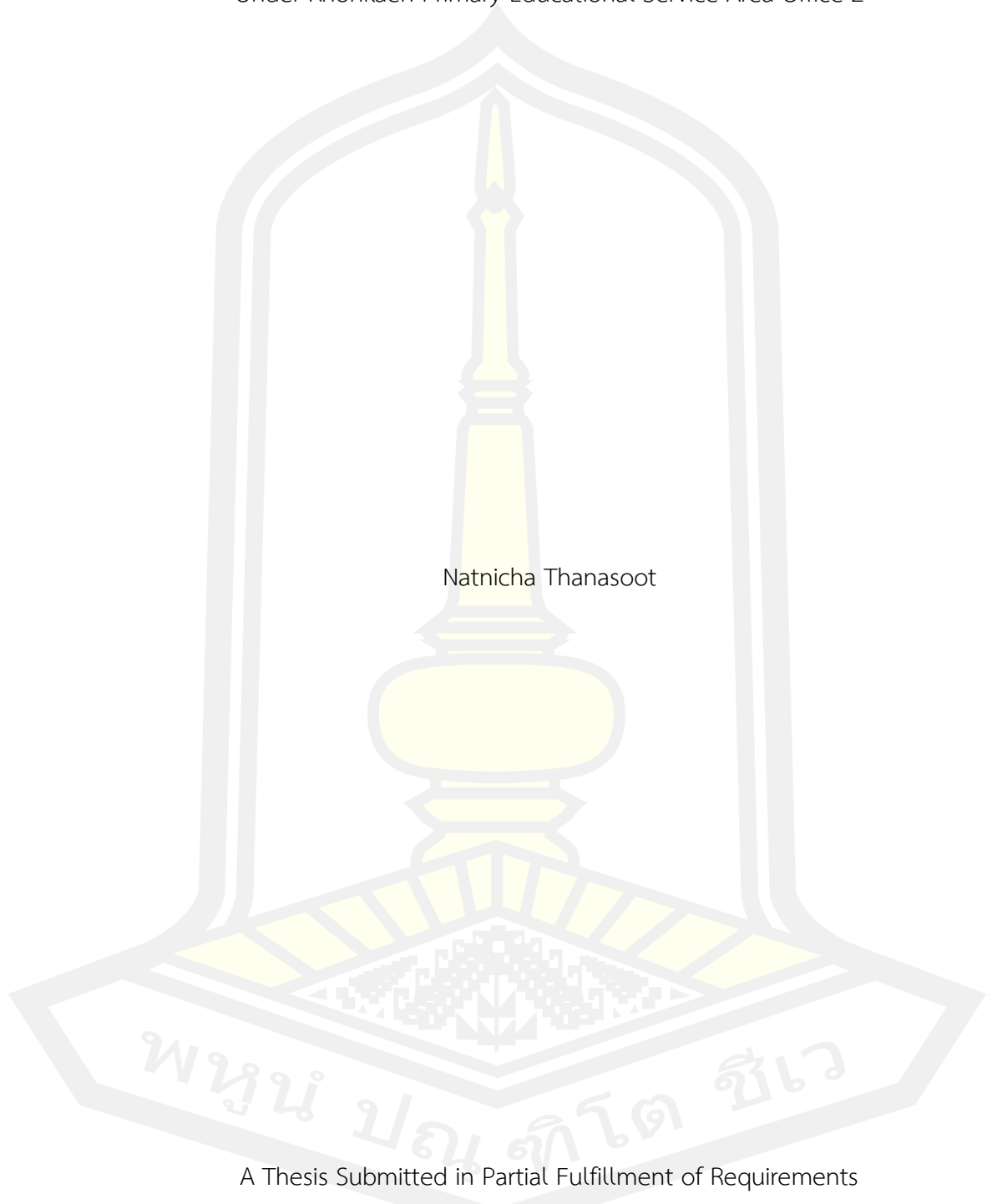


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a Program to Strengthen in Digital Leadership of School Administrators
Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2



Natnicha Thanasoot

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

January 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. ชัชจรียา ไบลี)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2		
ผู้วิจัย	ณัฐนิชา ธนะสูตร		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1.ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 2.พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

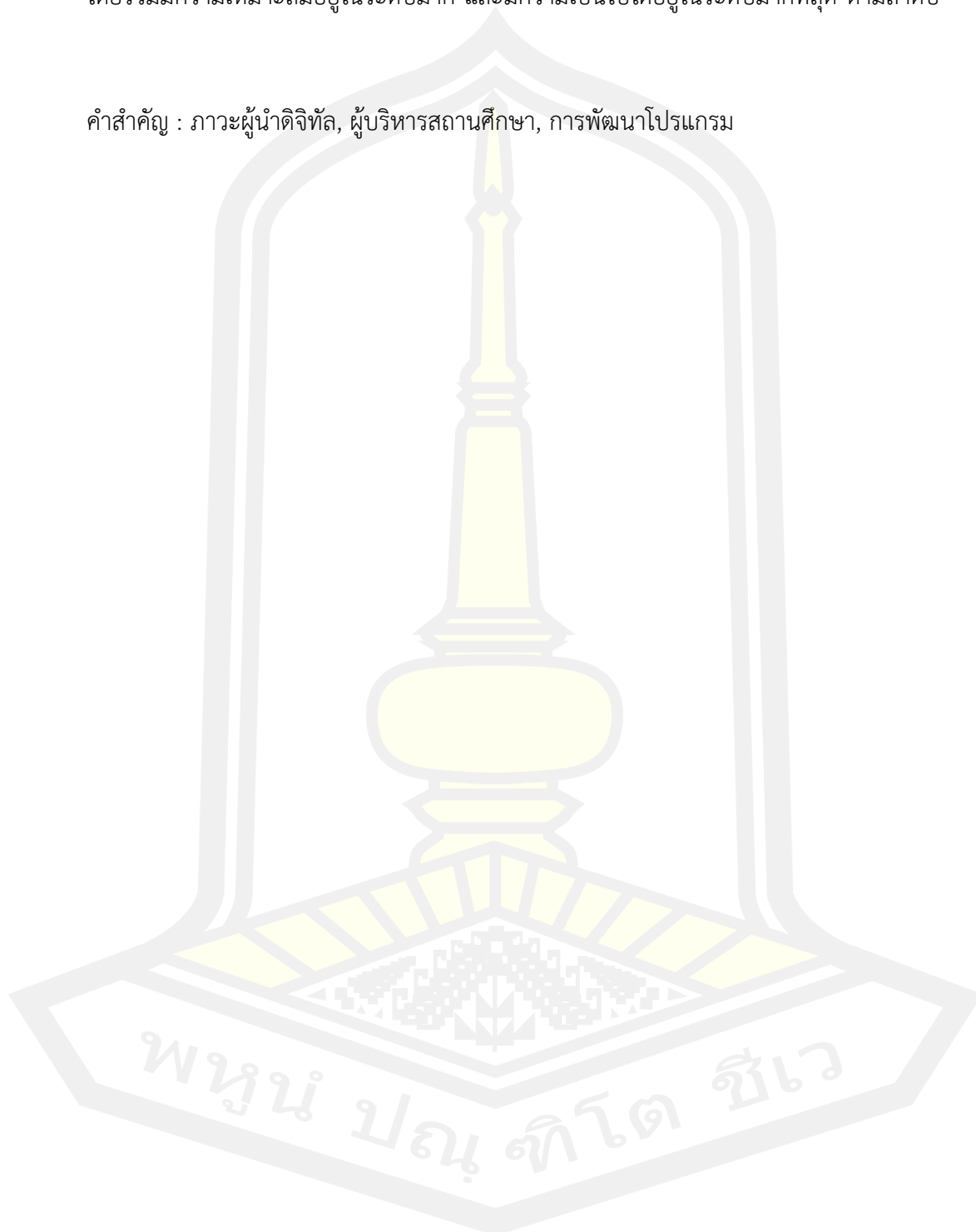
ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ

2) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 3) เนื้อหากิจกรรม 4) วิธีการดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนาโปรแกรม



TITLE	Developing a Program to Strengthens in Digital Leadership of School Administrators Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Natnicha Thanasoot		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

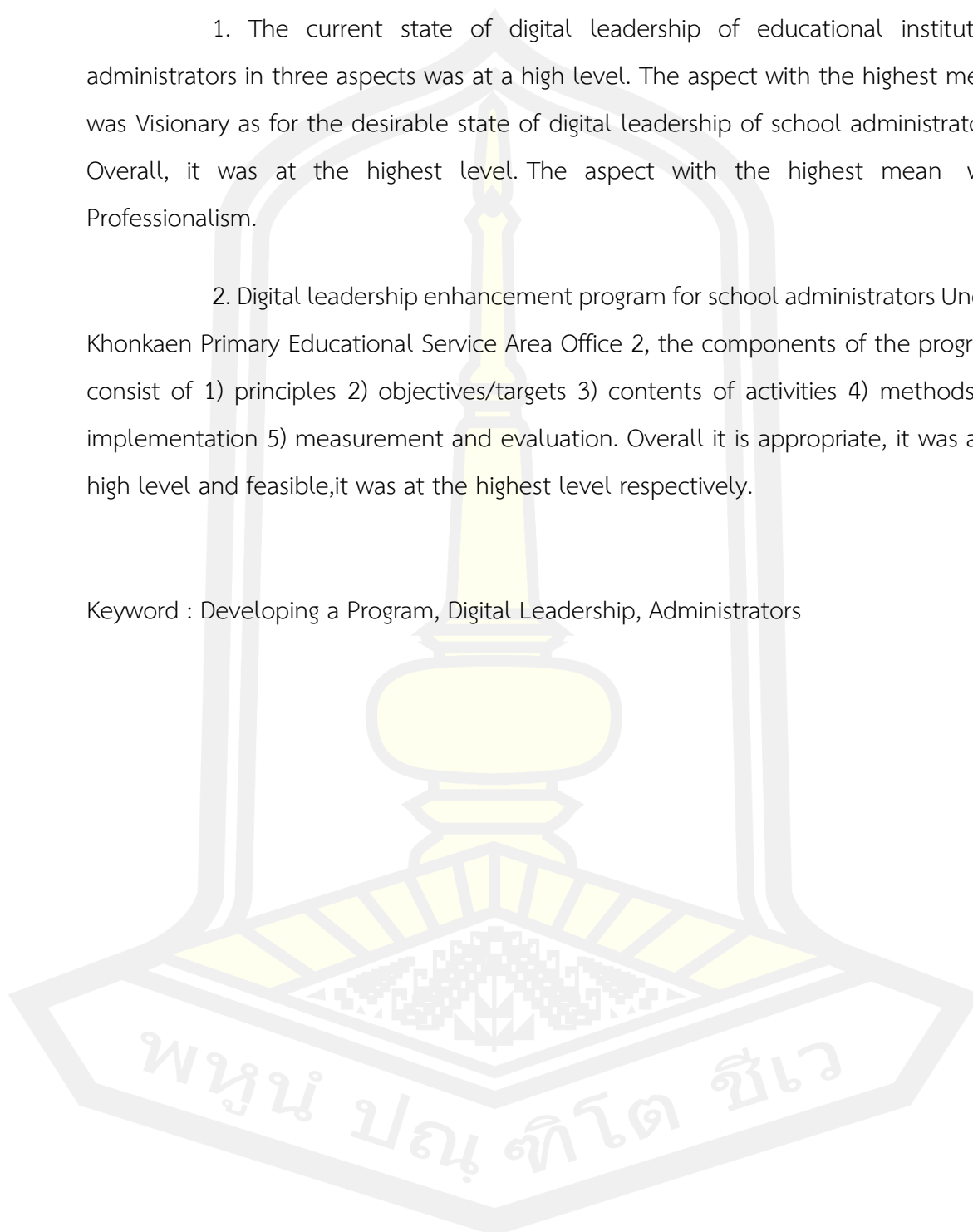
This research aims to; 1. Study current conditions, desirable condition and the need for digital leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2 and 2. Develop a program to enhance digital leadership of school administrators Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2. The research method was divided into 2 phases: Phase 1: Study current conditions, desirable condition and the need for digital leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in this research were 136 school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2022. The tools used to collect data were: questionnaires, statistics used to analyze the data were mean, standard deviation. Phase 2: Development of programs to enhance digital leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2. The targets were 5 qualified school administrators through purposive sampling technique and research instrument was an assessment of appropriateness and feasibility of the program. The tools used to collect data were assessment forms. Statistics used to analyze the data were mean, standard deviation.

The research results are as follows:

1. The current state of digital leadership of educational institution administrators in three aspects was at a high level. The aspect with the highest mean was Visionary as for the desirable state of digital leadership of school administrators. Overall, it was at the highest level. The aspect with the highest mean was Professionalism.

2. Digital leadership enhancement program for school administrators Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2, the components of the program consist of 1) principles 2) objectives/targets 3) contents of activities 4) methods of implementation 5) measurement and evaluation. Overall it is appropriate, it was at a high level and feasible, it was at the highest level respectively.

Keyword : Developing a Program, Digital Leadership, Administrators



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชัชจรียา ไบลี ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ข้อคิดคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อจิตร ธนะสูตร คุณแม่ดาวเรือง ธนะสูตร และครอบครัว พร้อมทั้งเพื่อนของผู้วิจัยทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และคุณค่าของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับคุณพ่อจิตร ธนะสูตร คุณแม่ดาวเรือง ธนะสูตร ผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินชีวิต ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการ ที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัยงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ณัฐธิดา ธนะสูตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
บัญชีตาราง.....	ฉ
บัญชีภาพประกอบ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	11
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม	46
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	74
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	88
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	100

ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	102
ระยะเวลาที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	108
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	115
ระยะเวลาที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	128
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	154
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	154
สรุปผล	154
อภิปรายผล.....	155
บรรณานุกรม.....	162
ภาคผนวก.....	176
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	177
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	199
ภาคผนวก ค โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2.....	204
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการดำเนินงาน	235
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	238
ประวัติผู้เขียน.....	255

บัญชีตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล	34
ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์	38
ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้.....	40
ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความเป็นมืออาชีพ	45
ตาราง 5 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม	51
ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม	56
ตาราง 7 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล	73
ตาราง 8 ข้อมูลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	88
ตาราง 9 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	103
ตาราง 10 แสดงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	115
ตาราง 11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	116
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน.....	117
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	117
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้.....	119
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็นมืออาชีพ	121
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม.....	123

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านวิสัยทัศน์..... 123

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้..... 125

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความเป็นมืออาชีพ..... 126

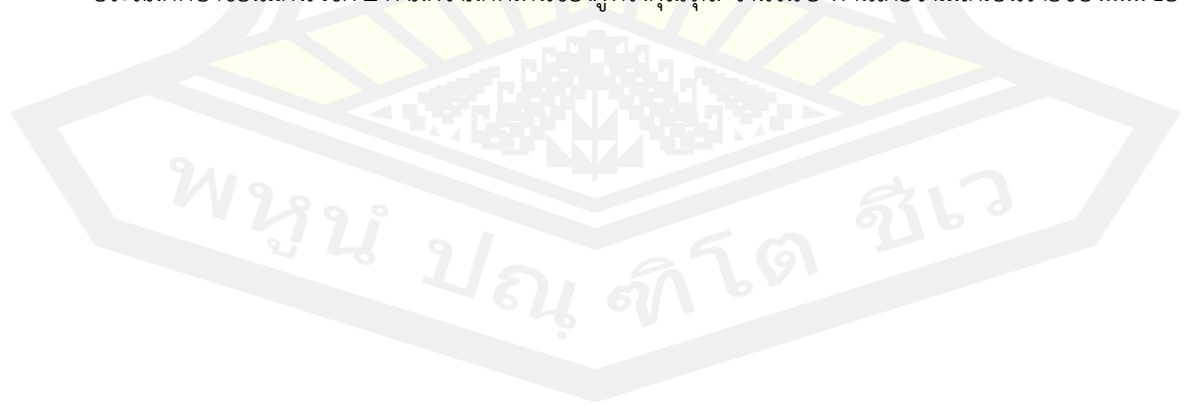
ตาราง 20 จำนวนความถี่และร้อยละ วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 128

ตาราง 21 วิธีดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 135

ตาราง 22 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 148

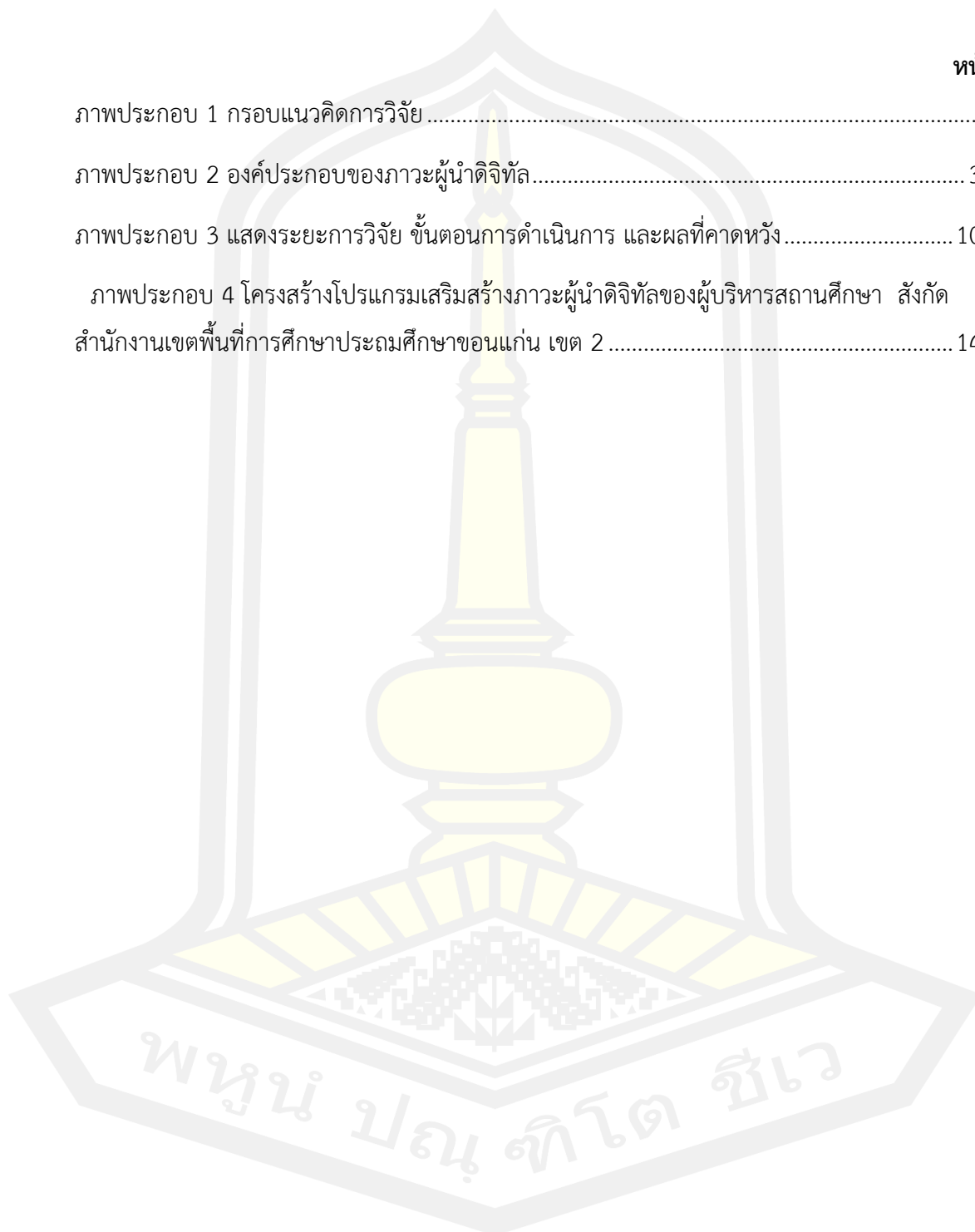
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2..... 150

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านโดยจำแนกเป็นรายข้อ 151



บัญชีภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	35
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	101
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	149



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย โดยมีขอบเขตครอบคลุมทั้งการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. 2564)

แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทัน กำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา กำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและเพิ่มความตระหนักและทักษะด้านดิจิทัล เบื้องต้น มุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตพร้อมเรียนรู้ปรับตัว และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งทักษะเหล่านี้ครอบคลุมถึง ทักษะความเชี่ยวชาญดิจิทัลเฉพาะด้าน ทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล หรือเปลี่ยนแปลงไปจากผลของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลโดยกระตุ้นให้เกิดการความต้องการในเรียนรู้ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของทักษะทางด้านดิจิทัลและมีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง ควบคู่ไปกับการจัดพื้นที่การเรียนรู้ (Offline) แพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Online) และเนื้อหาการสอนทักษะที่มีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีทักษะเบื้องต้นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รู้เท่าทันดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น

มัยยัสต์ อุดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง และส่งเสริมและพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน สถานศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษาเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานระบบดิจิทัล แพลตฟอร์มรองรับการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัยและมีระบบฐานข้อมูลกลาง ทางการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563)

แนวโน้มสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ย่อมจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อ การบรรลุเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงและเท่า เทียม ประสิทธิภาพ และปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นประเทศไทยต้องก้าวเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์(Human Capital) การใช้และต่อยอดองค์ความรู้ การให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนา วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Science, Technology and Innovation) ดังนั้นประเทศ ไทยจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแส การเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557) โดยสิ่งหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลง นั่นคือการบริหารสถานศึกษาที่ต้อง ปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้และพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัด การศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และต้องมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา เพื่อให้ นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และศักยภาพ จึงเกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษา กำหนด (ธีระ รุญเจริญ. 2554)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยน แปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหาร จัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยน ทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน โดย ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ บริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของ

สถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2559)

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger. 2014) ซึ่งการศึกษายุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (technology leadership) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) และภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) มาพัฒนาความรู้ประสบการณ์เหล่านี้เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นภาวะผู้นำอีกหนึ่งแบบที่มีความสำคัญและถูกพูดถึงเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทิศนคติต่อเทคโนโลยี

และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้อง ย่อมมีผลทำให้ การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา (กนกอร สมปราชญ์. 2562)

จากการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565 ที่กำหนดให้ผู้บริหารดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วย ดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลใน ชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ ที่ สามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่าน ระบบออนไลน์ และการนำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการศึกษา มีการพลิกโฉมระบบการศึกษาไทยด้วยการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลและมีการจัดทำและใช้ ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ทันสมัย และพร้อมใช้ ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาต้องได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง แต่ทว่า ในทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานดังกล่าวยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับดูแล และติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ประกอบ กับปัญหาการขาดเทคนิค วิธีการหรือความเข้าใจที่ถ่องแท้ ขาดความเป็นมืออาชีพ และวิสัยทัศน์ใน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยในยุคดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. 2564)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน ทิศทางการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทาง การศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและ ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อนำไปสร้างวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Ramani & Arumugam (2003), Ribble , Bailey, & Ross (2004), Sheninger (2014), Zhu (2016), Daniel Hood (2017), Tran (2017), Lindsay Sullivan (2017), Gerald (2018) , เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561), ปกรณ์ ลีสกุล (2561) และ กนกอร สมปราชาญ (2562) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) ความเป็นมืออาชีพ

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 204 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 208 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan. 1970) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแต่ละโรงเรียนแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

- ศึกษาวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลจำนวน 3 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

- ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

- ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทำหน้าที่ประเมินโปรแกรม โดยประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์และคุ้มค่า ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีดังนี้

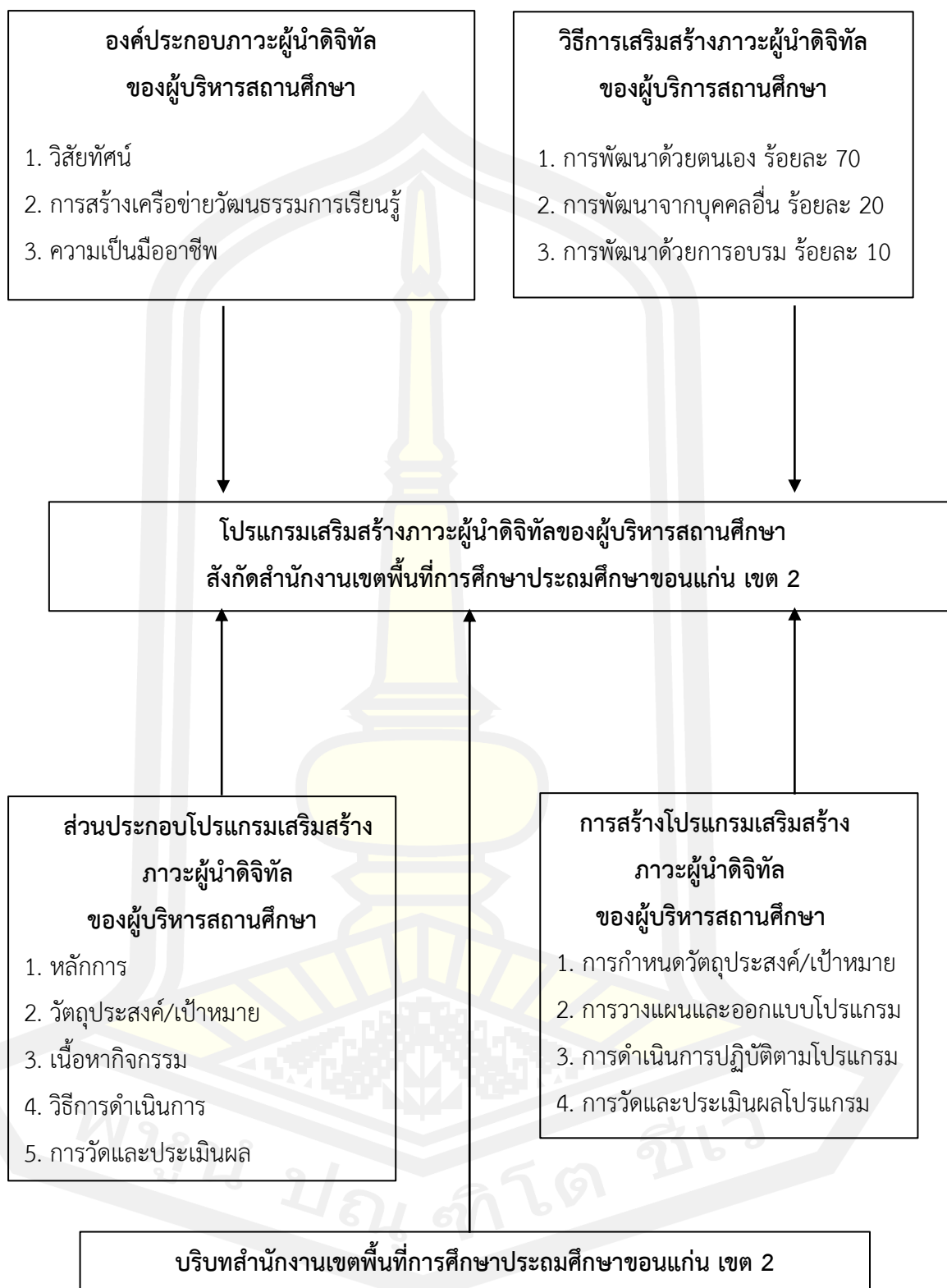
1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Ramani & Arumugam (2003), Ribble , Bailey, & Ross (2004), Sheninger (2014), Zhu (2016), Daniel Hood (2017), Tran (2017), Lindsay Sullivan (2017), Gerald (2018) , เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) , ปกรณ์ ลีสกุล (2561) และ กนกอร สมปราชญ์ (2562)

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีของภิญโญ สารธร (2526) , นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532), เสนาะ ดิยาวี (2532), Dessler (1991), Wentling (1992) , Truelove (1992) , Bolam (1994), สุวรรณ หมั่นตาบุตร (2540) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ เจนจิรา คงสุข (2540), อ่าง บัวศรี (2542), นฤมล มณีงาม (2547) (2550), ปริญญา มีสุข (2552), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), เชษฐา คำคลอง (2557)

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Knowles (1980), Boone and Kurtz (1989), Barr and Keating (1990), Styles (1990) , Houle (1996) , Caffarella (2002) , วิโรจน์ สารรัตน์ (2551)

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับกร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปรากฏดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจหรือชักนำ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความร่วมมือร่วมกันใจกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่องค์การได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้นำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการ ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา สามารถใช้สื่อดิจิทัลใน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผน และสามารถสร้างกล ยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร สามารถเรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การ สร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และสร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ ไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์การ โดยตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ 1) มีความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน 2) มีการเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 3) มีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน

2.3 ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความ ชำนาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม และสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่ขึ้นไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือ ระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของความเป็นมืออาชีพ คือ 1) ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความสามารถด้านการออกแบบ กระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับ ศักยภาพองค์กร

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 Module คือ Module 1 วิสัยทัศน์ Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ Module 3 ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ และการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนา คือ พัฒนาด้วยตนเอง พัฒนาจากบุคคลอื่นและพัฒนาด้วยการอบรม

4. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาท ทักษะและความรู้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10 แบ่งการเรียนรู้ ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

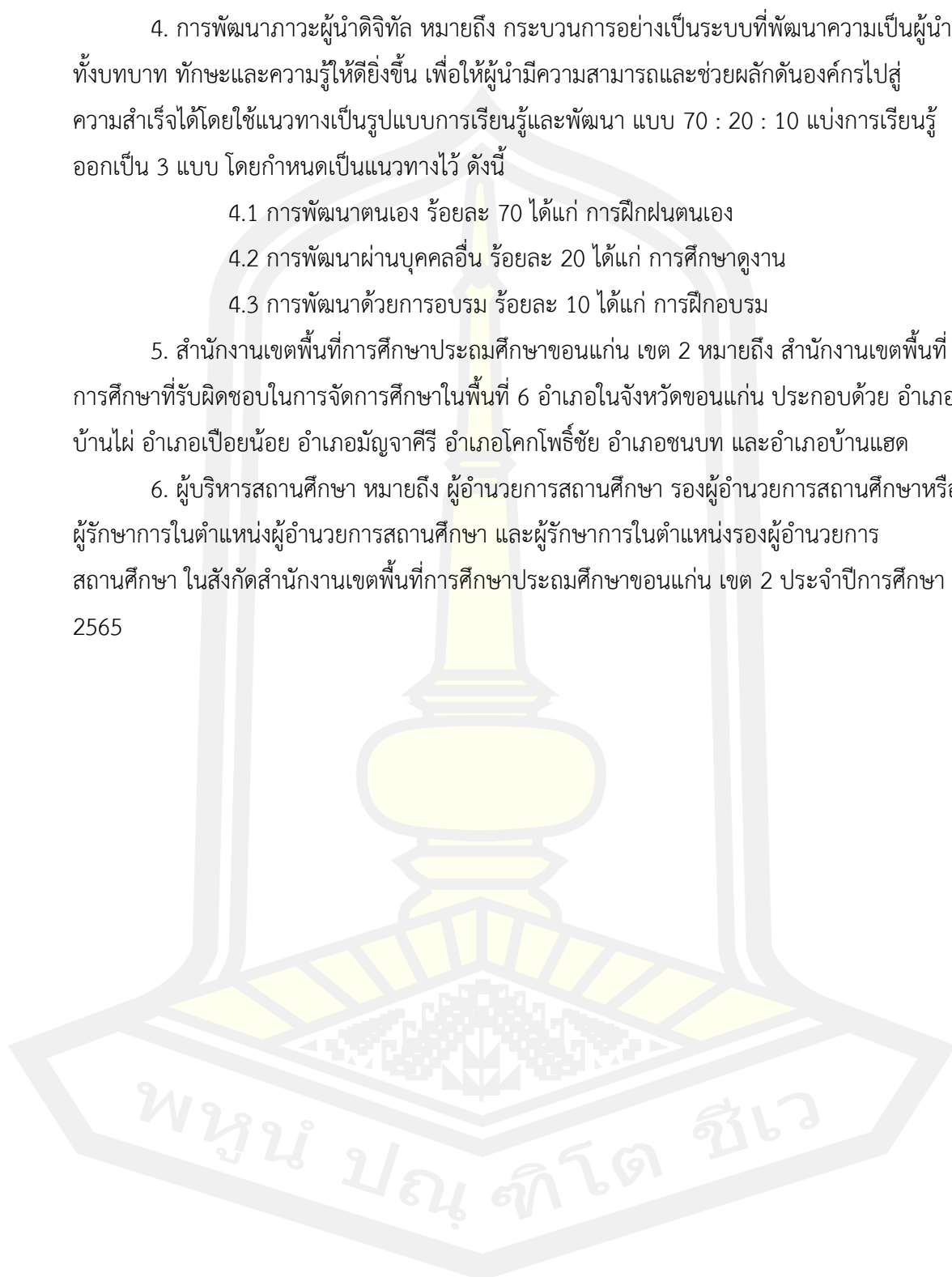
4.1 การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การฝึกฝนตนเอง

4.2 การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การศึกษาดูงาน

4.3 การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในพื้นที่ 6 อำเภอในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย อำเภอ บ้านไผ่ อำเภอเปือยน้อย อำเภอมัญจาคีรี อำเภอโคกโพธิ์ชัย อำเภอชนบท และอำเภอบ้านแฮด

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.2 ลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
4. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 4.1 ลักษณะสำคัญของรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 4.2 ชนิดของรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 4.3 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 4.4 การพัฒนาโปรแกรม
 - 4.5 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบดิจิทัล
5. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

คุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era)

พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเป็นความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้นับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ทำให้ครู อาจารย์ และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่สถานที่ คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญตามความคิดของผู้เขียนมี 3 ประการคือ

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ของผู้ใช้
2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา
3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

คุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลข้างต้นนี้ จึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทัศนคติต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการบริหารสถานศึกษา

ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงาน

ของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวางระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Software และการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/SoftLayer and Google Compute Engine. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูล (Storage) และการเชื่อมต่อ (Connectivity)

2. Mobility Devices ได้แก่อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่ นักเรียนก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.2% ของประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่อดีตใช้ได้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว (Single purpose) แต่ปัจจุบันนี้เป็นแบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, WeChat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้ การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะให้การเชื่อมต่อผ่าน Internet เป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เข้าของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล IoT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้ หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ถ้ารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ Power Point หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่น ๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้ แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี ในการบริหารด้านอื่นไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณการเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน เหล่านี้สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารต้องนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง
2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์

บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นอย่างที่ตีสามารถจะใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม
6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน
7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลข้างต้นนี้มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป

เป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ทัศนะเห็น ความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ ในมิติต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีวิสัยทัศน์ ทัศนะเห็น ความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้มี ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการ การศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกย่อง คุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของ สถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไปโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลทั้งในเรื่องการ จัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนที่หลายประการ ประการสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยตรง ได้แก่การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (Good governance principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2560) ทั้งนี้ ต้องเกิดการรับรู้และร่วมมือดำเนินการกระบวนกรในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียนผู้ปกครอง และองค์การที่เกี่ยวข้อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนอกจากต้องดำเนินตาม หลักการดังกล่าวนี้แล้ว ควรต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารเทคโนโลยี สำหรับสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีไปพร้อมกัน

มีแนวทางโดยสังเขปดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญดังนี้

1.1 การกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณสำหรับสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

1.2 การเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

1.3 การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่ต้องการเวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสถานศึกษาให้มีความเห็นและทำงานร่วมกัน สู่เป้าหมายเดียวกัน

1.4 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงความรู้กับการทำงานตามภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเรียนรู้แบบทีม ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เช่น การประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น เป็นการแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การมีท่าทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน การตระหนักถึงมุมมองแต่ละคนและกลุ่มที่เห็นต่าง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอย่างมีความหมาย ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการ เรียนรู้ แบ่งปันข้อมูล และการแบ่งปันข้อมูลได้

1.5 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ใน

สถานศึกษา เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำองค์กรสู่การเป็นผู้นำโดยพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การจัดการความรู้ที่มีความสำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วมของคนในสถานศึกษา สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและ กระตุ้นให้คนทำงานเต็มตามศักยภาพ

1.6 การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษายุคดิจิทัล จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการทำงานร่วมกับ องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน ในการเข้าสู่การทำงานและการศึกษาต่อ กล่าวได้ว่าประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย

สงบ อินทรมณี (2562) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยี สำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้รวมทั้งมีการนิเทศติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการ เชื่อมโยงความคิด และความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษาคือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติสามารถแข่งขันกับนานา ประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ศิลป วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

สุขญา โภมลวานิช (2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลว่าเป็น การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้เรียนทุกคนจะต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ และ

ตระหนักรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ทั่วโลก โรงเรียนจะต้องทำเทคโนโลยีเข้าไปสู่ห้องเรียนและโรงเรียนอย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับบุคคลของผู้บริหารและครู จากนั้นก็ส่งเสริมให้ครูบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

ภคพร เลิกนอก (2563) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ การเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ทั้งทางด้านบัญชี การเงินและพัสดุให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลได้ นำมาซึ่งความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ สนับสนุนงบประมาณในการจัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นและสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน
3. ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล มีการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศออนไลน์เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้งและสรรหาบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงพัฒนาการพัฒนาและส่งบุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานธุรการในทุก ๆ ด้าน และมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์งานเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เข้าถึงได้ง่ายและมีความหลากหลายน่าสนใจ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบริหารภารกิจงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สถานศึกษามีความทันสมัย เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ”(Leader) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของการเป็นผู้นำไว้มากมายหลายท่าน ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้แสดงทัศนะว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อพฤติกรรมและความเชื่อของกลุ่ม และมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ริเริ่มกระทำสิ่งใหม่ ๆ
2. เป็นผู้ออกคำสั่ง
3. เป็นผู้ตัดสินใจ
4. เป็นผู้ขจัดปัญหาการโต้แย้งภายในกลุ่ม
5. เป็นผู้ให้การสนับสนุน
6. เป็นหัวหน้าในการทำกิจกรรมกลุ่ม

Yukl (1989) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือ ผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

Dubrin (1998) ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งปัญหา หรือเป็นบุคคลที่ช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่น

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ จากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่ม ทั้งจากบุคลิกภาพ ทัศนคติ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีทักษะในโน้มน้าวใจ เป็นผู้ตัดสินใจ ขจัดความขัดแย้งของสมาชิก และมีบทบาทหรืออิทธิพลในการส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มที่จะนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างกันไปตามบริบทความสนใจของ

นักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือ กลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็น ผู้ควบคุม พฤติกรรมและให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์การ

ชาอุทัย อาจินสมาจาร (2550) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม บรรลุผลสำเร็จ

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แบ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

เพชรวิทย์ จันทศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อหน่วยงานมีความสามารถชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง และเมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ก็สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้น ส่งเสริมให้เพื่อร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีวิธีการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้ร่วมกัน

Yukl (2002) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคล ดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจหรือชักนำผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความร่วมมือร่วมกันใจกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanc, 1993) ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัยอันได้แก่

1. ผู้นำ (Leader) : หมายถึงตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร
2. ผู้ตาม (Followers) : หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ
3. สถานการณ์ (Situation) : หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรมความคิดจิตใจ ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่าการให้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาวเพราะการบังคับข่มขู่ นั้น เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด ในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้ใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจและที่สำคัญคือตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้

ด้วยความสามารถดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามในการที่จะปฏิบัติตาม ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการท่านหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสงสัยในความสามารถว่า สามารถเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่ เพราะผู้จัดการใหม่ท่านนี้มาจากธุรกิจที่แตกต่างกันและไม่มีความรู้พื้นฐานในงานด้านนี้เลย แต่หลังจากที่ท่านผู้จัดการได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้งานและสามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้จัดการท่านนี้ก็เป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานร่วมกันได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

1. ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกแนวคิดทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) ให้ทัศนะภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

กนกอร สมปราชาญ (2562) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพลและอำนาจที่มี กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจโดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้ที่เหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของคุณ พร้อมทั้งผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับบริบท อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์

Flunagan & Jacobson (2003) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ว่าเป็น พฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อนักเรียน (pupil engagement) เป็นความแน่วแน่มั่นคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่

กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษา มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (effective professional development) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเน้นการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีในโอกาสต่าง ๆ นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน

Martin and Gtudzicki (2006) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่ โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นในสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

Hughes (2017) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบดิจิทัล หมายถึง การฝังความคิดแบบดิจิทัลและวิธีการทำงานทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การมุ่งเน้นอย่างไม่ลดละในการทำสิ่งที่ขึ้นสำหรับผู้ใช้ทุกระดับในองค์กรการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างการทำงานร่วมกันและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความล้มเหลวรวมทั้งการแสดงความกล้าหาญ ความเห็นอกเห็นใจและความอ่อนน้อมถ่อมตน ในขณะที่ทำงานด้านความเร็วกว่าองค์กรขนาดใหญ่ อย่างเช่น องค์กรแบบราชการหรือที่เคยเป็น

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำราของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นอาจเกิดปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ว่าจะเป็น Hardware, Software, หรือ Network ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ความสามารถของผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และปัญหาการใช้เทคโนโลยี ICT ที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ เหล่านี้จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับ ICT ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น Hardware, Software, หรือ Network ต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลาเช่น 2 ปี 3 ปี เป็นต้น และต้องจัดทำคู่มือการใช้ระบบ ICT ของสถานศึกษาสำหรับครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลที่จะให้ดูแลรับผิดชอบระบบ ICT ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ไม่ควรให้งาน ICT เป็นงานฝากให้ครู อาจารย์หรือบุคลากรบางคนช่วยดูแล เพราะจะขาดความต่อเนื่องและทิศทางที่ชัดเจน
3. กำหนดตัวชี้วัดการใช้งานของระบบ ICT ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น สัดส่วนจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อครู ต่อ นักเรียน การใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนคาบทั้งหมดต่อสัปดาห์ นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เข้ามาใช้บริการสืบค้นข้อมูลความรู้หรือเข้ามาศึกษาหาความรู้ หรือฝึกทักษะภาษาอังกฤษในระบบที่สถานศึกษาจัดไว้ให้ เป็นต้น
4. จัดให้มีระบบการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้งาน ICT ของสถานศึกษา ในทุก ๆ ด้านทุกสิ้นปีการศึกษาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. แสวงหาแหล่งเงินทุนจากชุมชนเพื่อขอการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ของสถานศึกษาเท่าที่จะทำได้โดยใช้มาตรการทางภาษีที่ผู้บริจาคเงินสนับสนุนสามารถนำไปเป็นค่าลดหย่อนได้ถึงสองเท่า

ปกรณ์ ลีสกุล (2561) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ไว้ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. Data-driven ดิจิทัลทำให้เราสามารถเก็บข้อมูลและนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำในยุคนี้จะต้องมีความสามารถในการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร
2. Vision คือ ทุกสิ่งทุกอย่างของดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเป็นโอกาสในการแข่งขัน และเพื่อแข่งขันคุณต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรของคุณทั้งจากมุมมองระยะยาว และระยะสั้น ผู้นำดิจิทัลที่แข็งแกร่งมักจะมาจากภายนอกอุตสาหกรรมของคุณและนำความคิดที่สดใหม่มาสู่อุตสาหกรรม ซึ่งมันทำให้พวกเขาพร้อมที่จะขยายอุตสาหกรรมและสร้างความคิดสร้างสรรค์อย่างแท้จริงที่เปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมนั้น

3. Experimental นับเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำยุคใหม่ต้องเข้าใจว่าความล้มเหลวของการทดลองเป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรม ธุรกิจในปัจจุบันต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเป็นหลัก ผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานตัดสินใจเลือกได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นี้อาจหายจากหลาย ๆ องค์กร

4. Talent management ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กรรวมไปถึงการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ณ เวลานั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น องค์กรที่กำลังต้องการสร้าง S-Curve ใหม่ จำเป็นที่จะต้องมีคนในองค์กรเน้นหนักไปทางความเป็นผู้ประกอบการและนักประดิษฐ์คิดค้นเป็นหลัก

5. Network & Collaborative Environment รูปแบบองค์กรแบบสายงานบังคับบัญชาอาจเคยมีประสิทธิภาพในอดีต แต่ในปัจจุบันโลกปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา สายงานบังคับบัญชาอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล รวมไปถึงลดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน องค์กรที่มีลำดับชั้นในการทำงานที่ไม่มากจนเกินไป จะส่งผลให้ผู้นำตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) สำหรับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สหรัฐอเมริกายังได้กำหนดมาตรฐานชาติ ด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึง ทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

กนกอร สมปราชาญ (2562) จากหนังสือภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา (Leadership & School quality) ได้สรุปองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบไปด้วย

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

Ramani & Arumugam (2003 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ เทียงธรรม, 2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)
3. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice)
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) สารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)

Ribble, Bailey, & Ross (2004) ได้พัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. การวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพจากข้อมูลที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง
3. รู้จักตนเองสะท้อนภาพดิจิทัลภายในตนเอง (จิตสำนึกของตนเอง)
4. การบริหารเวลาเพื่อส่วนรวมทั้งสร้างขอบเขตความเป็นส่วนตัว (สอดคล้อง)
5. กลยุทธ์การสร้างแบรนด์แบบออนไลน์เชิงวิชาชีพ (มุ่งมั่น)

6. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล (การทำงานร่วมกัน)
7. บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นผู้นำการแสดงตน (วัตถุประสงค์ทั่วไป)
8. การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์และการไกล่เกลี่ย (ข้อพิพาทกับสังคม)
9. กลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัลตามกิจกรรมที่เป็นบวก , ความเป็นผู้นำที่แท้จริงและกิจกรรมสร้างสรรค์ (พลเมือง)
10. การใช้สื่อสังคมเพื่อประโยชน์ทางสังคม (การเป็นพลเมือง)

Sheninger (2014) ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้นำจะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมของโรงเรียน เสาหลักแห่งความเป็นผู้นำทางดิจิทัลจะเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อปรับปรุงโรงเรียนและการปฏิบัติของวิชาชีพ สิ่งที่มีอยู่ในแต่ละเสาคือทักษะและพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมรูปแบบดั้งเดิมและวิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือสร้างเส้นทางใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนมีบริบทสำหรับผู้นำที่จะเป็นผู้นำในรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงการปรับให้เข้ากับมาตรฐานและกรอบเทคโนโลยีแห่งชาติที่มีอยู่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นพื้นฐานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำหลายมิติเพื่อจุดประกายการมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเสาหลักทั้ง 7 ของความเป็นผู้นำดิจิทัลจะรวมถึง

1. การสื่อสาร ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลาผ่านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีการเดิม เช่น จดหมายข่าว การลงประกาศ เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำจึงควรมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การประชาสัมพันธ์ผู้นำต้องเป็นนักเล่าเรื่อง ต้องมีการประชาสัมพันธ์บอกเล่าเรื่องราวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้กับบุคคลอื่นได้ทราบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน
3. การสร้างแบรนด์ธุรกิจต่าง ๆ จะเข้าใจคุณค่าของการสร้างแบรนด์และผลกระทบต่อปัจจุบันและผู้บริโภคที่มีศักยภาพ ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์ได้ เครื่องมือทางโซเชียลมีเดียจะเป็นการสร้างแบรนด์ที่เป็นการปรากฏตัวที่เน้นเชิงบวก โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนและเพิ่มความภาคภูมิใจของคนในชุมชน ทำให้เกิดการสนใจในการส่งลูกหลานมาเรียนยังโรงเรียน

4. การเติบโตและการพัฒนาอย่างมีอาชีพ ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบของตัวเองผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล เพื่อพบกับความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้รับทรัพยากรการเข้าถึงการรับรู้ข้อเสนอแนะ สามารถเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษา เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานและการหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และความ เป็นผู้ผู้นำ

5. การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ หากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้และไม่ได้มีส่วนร่วม ผู้นำจะต้องเข้าใจและโรงเรียนควรจะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ชีวิตและอนุญาตให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่พวกเขาใช้นอกห้องเรียน ผู้นำดิจิทัลต้องเข้าใจถึงเครื่องมือที่นักเรียนจะใช้ในชีวิตจริง อนุญาตให้นักเรียนได้สร้างสิ่งประดิษฐ์แห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในแนวคิด ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่สำคัญในการมุ่งเน้นการเสริมทักษะ เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงทั่วโลก ความคิดและการแก้ปัญหา

6. โอกาสเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในการแสวงหาอย่างต่อเนื่อง หาวิธีในการปรับปรุงโปรแกรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อที่เกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

7. สภาพแวดล้อมและพื้นที่ของการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างอาคารเพื่อการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่รวบรวมนวัตกรรมพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม

Zhu (2016) ผู้นำทางความคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอเมริกาและการค้าระหว่างประเทศ ได้เขียนบทความ 5 องค์ประกอบสำคัญในภาวะผู้นำแบบดิจิทัล องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัลประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ : ความเป็นผู้นำคือการมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กรความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมที่จะทำเช่นนั้นได้เนื่องจากเป็นการดีที่สุดสำหรับองค์กร วันนี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับความเป็นผู้นำเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและลักษณะของยุคดิจิทัลของ VUCA
2. ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล ซึ่งมักได้รับแรงบันดาลใจจากความอยากรู้อยากเห็นให้ค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ ความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์หลีกเลี่ยงขั้นตอนและลำดับขั้นที่ไม่จำเป็น

3. การเอาใจใส่ : ฟังดูทำท่ายและสรุปในเชิงบวกในแง่ที่ว่าบุคคลหรือกลุ่มผู้นำเข้าใจ องค์กรในระดับใด รู้ว่าทีมงานของเขามีจุดแข็งจุดอ่อนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการมองเห็นและปฏิบัติต่อผู้คนได้อย่างดี หลายคนไม่รู้การทำงานและอาศัยอยู่ในกล่องของตัวเองและมักจะมองไม่เห็นเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่าจะเป็นเช่นนี้จะทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพของการทำงานทั้งหมดในขอบเขตที่กว้างขึ้น ผู้นำระดับโลกในปัจจุบันต้องเข้าใจวัฒนธรรมหลายมุมมองหลาย ๆ แก่มุม การย้ายความเป็นผู้นำจากความไม่แยแสไปสู่การเห็นอกเห็นใจต่อการเอาใจใส่

4. การทำงานร่วมกัน : การทำงานร่วมกันมีความจำเป็น ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ อยากทำงานร่วมกับเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำคือการทำงานร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความสำเร็จร่วมกันมีผลตอบแทนมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำคือการทำให้อื่นทำในสิ่งที่คุณต้องการให้พวกเขาทำเพราะต้องการทำ ผู้นำสามารถกระตุ้นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและทีมงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสนับสนุนภารกิจขององค์กร ในขณะที่มั่นใจได้ว่าสมาชิกในชุมชนแต่ละคนมีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแนวทางในการประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำคือความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อนและคลุมเครือเพื่อที่จะสร้างชุมชนเพื่อรับมือกับความท้าทาย

5. พื้นความรู้ความสามารถ : พื้นความรู้ความสามารถเท่านั้นที่สามารถเหนือกว่าความเป็นผู้นำจากดีไปหายิ่งใหญ่ หน้าที่สำคัญของผู้นำคือการตัดสินใจพื้นฐานความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับความต้องการของการตัดสินใจ พื้นความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ประกอบด้วย การมีประสบการณ์และยังทราบว่าจะเมื่อใดที่จะสะทึงประสบการณ์นั้น เมื่อคุณมาถึงความรู้ใหม่ ๆ พรหมแดนใหม่เพื่อความรู้ที่มีอยู่ พื้นความรู้ความสามารถเป็นชุดของการเรียนรู้ การยกเลิกการเรียนรู้และการเรียนรู้บวกกับความคิดที่เปิดกว้างเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ

Daniel Hood (2017) กล่าวถึง 10 ทักษะสำหรับผู้นำดิจิทัลที่นำบริษัทไปสู่อนาคต

1. วิสัยทัศน์ (Vision) การทำงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดวิสัยทัศน์
2. กระบวนการทางความคิด (Mindset) การเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้ชุดทักษะชุดเครื่องมือ และความคิด
3. การสื่อสาร (Communications) การสื่อสารเป็นสิ่งที่ทำท่าย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย และความสามารถในการเข้าใจวิสัยทัศน์
4. การทำให้เข้าใจง่าย (Simplification) โดยการใช้การสื่อสารที่เข้าใจง่าย

5. การกำกับดูแล (Governance) รักษาความสำเร็จให้คงไว้
6. การบรรจบกัน (Convergence)
7. การสร้างทีม (Team building) สร้างทีมงานร่วมกัน มีความสามารถในการพัฒนาทีมงาน
8. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relationships) มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนอกอาชีพ
9. นวัตกรรม (Innovation) เข้าใจกระบวนการนวัตกรรม
10. ทักษะทางเทคนิค (Technical)

Tran (2017) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. ความรู้ทางดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ทางดิจิทัล การรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหาประเมินสร้างและสื่อสารข้อมูล โดยต้องใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำดิจิทัลต้องมีสิ่งที่เรียกว่า “ดีเอ็นเอดิจิทัล” ซึ่งไม่ได้แปลว่าพวกเขาจะต้องเป็นเจ้าของดิจิทัล แต่พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยี บทบาทในชีวิตประจำวันและอาชีพของเขา การทำงานร่วมกันเป็นทีม นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้
2. มีวิสัยทัศน์ หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำประสบความสำเร็จมีเหมือนกัน คือ พวกเขา มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม เนื่องจากเรื่องราวมีอารมณ์ความรู้สึกซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัลเชื่อมต่อและกระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และความเชื่อ ช่วยให้เขาได้รับผู้ติดตามก่อนในขณะที่ให้เวลามากพอที่จะทำให้พวกเขาคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่
3. ต้องทดลองและพัฒนา ผู้นำดิจิทัลไม่ควรกลัวที่จะเสี่ยงหรือล้มเหลว นวัตกรรมและความก้าวหน้าไม่สามารถทำได้ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานได้รับอนุญาตให้ล้มเหลวและทำผิดพลาดโดยไม่มีผลกระทบ สิ่งนี้กระตุ้นให้พวกเขาทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พวกเขาตระหนักดีว่าส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ดิจิทัลคือการเปลี่ยนวิธีการจัดการโครงสร้างองค์กรแบบลำดับขั้นดั้งเดิม ที่มีการแบ่งอย่างเข้มงวดระหว่างหัวหน้าและพนักงานมักจะเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

4. ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่าง “ผู้อพยพดิจิทัล” (ผู้ที่ไม่ได้เติบโตจากอินเทอร์เน็ตและสื่อใหม่ ๆ) และ “ชาวพื้นเมืองดิจิทัล” (ผู้ที่ใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีใหม่มาพร้อมกับการแปร่งฟัน) เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล มันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่มีใครถูกทอดทิ้ง ผู้นำดิจิทัลต้องค้นหากลยุทธ์เพื่อลดช่องว่างดิจิทัลและเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนในองค์กรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง วิธีการที่เป็นไปได้ อาจเป็นการให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ พี่เลี้ยงดิจิทัลเป็นผู้ให้คำปรึกษา และโค้ชอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบรรจุและพัฒนาคนที่มีความสามารถ ภารกิจของผู้นำดิจิทัลคือการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และวิธีกระบวนการและเครื่องมือใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การแปลงระบบดิจิทัลไม่ควรเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทุกคน สิ่งสำคัญคือการสื่อสารประโยชน์ของเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ให้กับทีมและเสนอการฝึกอบรมและการฝึกสอนที่เพียงพอเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับคน

Lindsay Sullivan (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์สังคม
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล
3. การประชาสัมพันธ์ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล
4. การแสดงตน การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสนับสนุนบุคลากรได้อย่างจริงจัง
5. การสื่อสาร ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
6. การปรับตัวการพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่นั้นจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้า
7. ความตระหนักในตนเอง ผู้นำจะต้องมีความตระหนักในตนเองในระดับสูงสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้

8. การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

Gerald (2018) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ได้วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ นี่คือนักผู้นำแบบดิจิทัลที่ต้องการมากที่สุด แรงแบนดาลใจ จนทำหน้าที่เป็นเข็มทิศในการชี้แนะพนักงานในขณะที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมแบบกระจายที่พวกเขาจะมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น ทว่าวิสัยทัศน์นั้นอาจไม่เพียงพอ ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการดำเนินการในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล คุณต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่คุณจะไปไหนและมันจะแตกต่างอย่างไร George Westerman นักวิทยาศาสตร์การวิจัยหลักของโรงเรียนการจะการสโลน “คุณต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับคนของคุณในการเป็นเจ้าของ และทำให้วิสัยทัศน์นั้นคลี่คลายลง และคุณต้องมีการกำกับดูแลที่ดีมาก เข้าใจสภาพแวดล้อมอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น

2. สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบ ผู้บริหารต้องการให้ผู้นำแสดงความอยากรู้ อยากรู เห็น วางแพลตฟอร์มเสมือนหรือทางกายภาพที่ผู้คนสามารถทดลองกับแนวคิดและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ รวมถึงกับบุคคลอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยหรือผู้ประกอบการ ไม่มีใครเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าสภาพแวดล้อมดิจิทัลจะพัฒนาไปอย่างไรเพื่อให้ทันกับแนวโน้มที่จะต้องและหาวิธีนำไปใช้กับธุรกิจของคุณ

3. ช่วยให้คนที่คิดแตกต่างกัน การคิดที่แตกต่างนั้นเกี่ยวข้องกับการรู้ไม่เพียงแต่สิ่งที่พนักงานมองเห็นเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ยังรวมถึงสิ่งที่ถูกคาดหวัง ผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังคงเสริมสร้างความเป็นผู้นำที่ครอบคลุม

4. ให้ความร่วมมือข้ามพรมแดน เมื่อเราขอให้องค์กรแบ่งปันอุปสรรคที่ใหญ่ที่สุดในการทำงานร่วมกัน พวกเขาเน้นไปที่วัฒนธรรมความคิดและไซโลเป็นหลัก โลกดิจิทัลต้องการและเปิดใช้งานการทำงานร่วมกันได้ดีกว่าการสื่อสารภายในองค์กรที่เรียบง่าย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (digital leadership) จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าว นั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล และนำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 1 ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	Ramani & Arumugam (2003)	Ribble, Bailey, & Ross (2004)	Sheninger (2014)	Zhu (2016)	Daniel Hood (2017)	Tran (2017)	Lindsay Sullivan (2017)	Gerald (2018)	เอกชัย กี่สุพันธ์ (2559)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561)	ปกรณัฐ สีสกุล (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	ความถี่
1.วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2.การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรม การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3.ความเป็นมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	10
4.ความคิดสร้างสรรค์		✓		✓	✓			✓			✓		5
5.สมรรถนะดิจิทัล		✓		✓	✓		✓					✓	5
6.จริยธรรมและการเป็น พลเมืองดิจิทัล	✓	✓								✓		✓	4
7.การจัดการโครงสร้าง เทคโนโลยี						✓			✓	✓			3
8.การสื่อสารดิจิทัล			✓		✓		✓						3
9.การรู้ดิจิทัล		✓				✓	✓						3
10.การติดตามและประเมินผล ด้วยเทคโนโลยี					✓				✓				2
11.การบูรณาการจัดการศึกษา						✓					✓		2
12.นวัตกรรม					✓				✓				2
13.การสร้างแบรนด์		✓	✓										2
14.การประชาสัมพันธ์			✓				✓						2
15.การปรับปรุงอย่างเป็น ระบบ	✓									✓			2
16.การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม													1
17.การสร้างทีม					✓								1

จากตาราง 1 แสดงถึงผลสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการ 12 แห่งมารวมกัน พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มิให้นักวิชาการเลือกใช้ใน

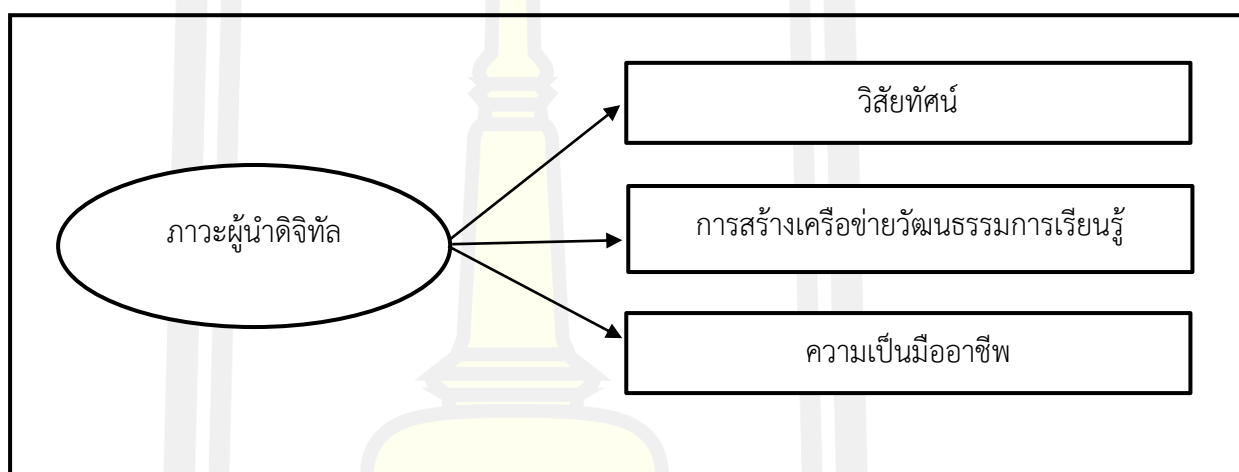
งานวิจัย ตั้งแต่ 10 ความถี่ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นมืออาชีพ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพประกอบที่ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มาศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดนิยามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.วิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจซึ่งจะต้องมีทักษะ 8 ทักษะ หนึ่งในนั้นคือ วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำดิจิทัลว่า ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม

และถึงแม้จะไม่ได้ใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ แต่ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

ทินกร บัวชู (2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

เลอศักดิ์ ตามาและสุมาลี ศรีพุทธรินทร (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

จากความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผน และสามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ปรับตัวพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.2 ตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ว่า ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตาม

วิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating)

Dubrin (2007) กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulate) โดยผู้บริหารต้องเตรียมแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน การประเมินปัญหาต่าง ๆ และโอกาสรู้ว่าในอนาคตโรงเรียนต้องการอะไร 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) สื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบว่า วิสัยทัศน์นั้นเป็นอย่างไร และวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเป็นที่ยอมรับของทุกคน 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) แปรวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติตามแผนงานแผนกลยุทธ์โครงการต่าง ๆ

Kebyemera (2014) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมี ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulate) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) 5) ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระของเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ความสามารถในการปฏิบัติตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ทุกฝ่ายยอมรับ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การประเมินวิสัยทัศน์

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ดังตารางสังเคราะห์ 2 มีรายละเอียด ดังนี้

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ					ความถี่
	Bennis and Nanus (1985)	Dubrin (2007)	Kebyemera (2014)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2554)	สพฐ (2559)	
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. เป็นแบบอย่างที่ดี	✓		✓	✓		3
5. การประเมินวิสัยทัศน์	✓				✓	2
6. ทำงานเป็นทีม			✓			1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีจำนวนทั้งหมด 6 ตัวบ่งชี้ แต่สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

2.1 ความหมายการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

สงบ อินทรมณี (2562) ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่ต้องการเวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสถานศึกษาให้มีความเห็นและทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (digital age learning culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

จากความหมายการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้และส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ ไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร

2.2 ตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย 7 ประการดังนี้ 1) มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 3) มีความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders participation) 5) มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) 6) มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (Interdependent) 7) มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

นฤมล นิราทร (2543) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายว่าเมืองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 อย่างคือ 1) มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 3) มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders Participation) 5) มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) 6) มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (Interdependent) 7) มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

ชูชาติ อารีจิตานุสรณ์ (2549) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของการสร้างเครือข่ายวิจัยที่ดีไว้ดังนี้ 1) มีเป้าหมายของเครือข่ายที่ชัดเจน 2) มีหน่วยงานประสานเพื่อทำหน้าที่กระตุ้นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) มีสมาชิกที่สนใจทำงานร่วมกัน 4) มีเครื่องอำนวยความสะดวก

สะดวกหรือสิ่งสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเครือข่าย 5) มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อขอการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเครือข่ายเพิ่มเติม 6) มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

เอกชัย ศรีวิลาศ (2556) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) สมาชิกเครือข่าย 2) จุดมุ่งหมายร่วมกัน 3) การทำหน้าที่ต่อกันอย่างมีจิตสำนึก 4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน 6) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 7) ความเท่าเทียมของสมาชิก 8) การแบ่งปันผลประโยชน์

ทินกร บัวชู (2562) ได้กล่าวถึง ลักษณะการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง 2) ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3) ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	นฤมล นิราทร (2543)	ชูชาติ อารีจิตานุสรณ์ (2549)	เอกชัย ศรีวิลาศ (2556)	ทินกร บัวชู (2562)	ความถี่
1. มีความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. มีการเสริมสร้าง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		4
5. มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน	✓	✓			✓	3
6. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย	✓	✓		✓		3
7. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓		✓			2
8. สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยี					✓	1

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ					
	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	นฤมล นิราทร (2543)	ชูชาติ อารีจิตานุสรณ์ (2549)	เอกชัย ศรีวิลาศ (2556)	ทินกร บัวชู (2562)	ความถี่
9. ให้ออกาสทดลองโครงการใหม่ๆ					✓	1
10. การแบ่งปันผลประโยชน์				✓		1
11. ความเท่าเทียมของสมาชิก				✓		1
12. ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง					✓	1
13. การทำหน้าที่ต่อกันอย่างมีจิตสำนึก				✓		1
14. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น			✓			1

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีจำนวนทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ แต่สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) มีความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน 2) มีการเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน

3.ความเป็นมืออาชีพ

3.1 ความหมายของความเป็นมืออาชีพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นอย่างที่ที่สามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) กล่าวว่า ผู้นำยุคดิจิทัลต้องเป็น ผู้ที่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน

และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Littleswan (2018) ได้กล่าวว่า จากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัลความเป็นผู้นำในด้านระบบดิจิทัลนั้น ยังได้ว่าเป็นหนึ่งในข้อได้เปรียบ เนื่องจากธุรกิจองค์การ และสถาบันของรัฐต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีในการดำเนินการให้เป็นรูปแบบดิจิทัลทั้งสิ้น ดังนั้น หน่วยงานและองค์การต่าง ๆ จึงต้องการผู้ที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเสริมแรงในการทำงานให้บุคลากรเพื่อเข้าสู่การทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ

Tran (2017) กล่าวถึงความเป็นมืออาชีพ ไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ทางดิจิทัล ซึ่งการรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อค้นหา ประเมิน สร้างและสื่อสารข้อมูลโดยต้องใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำดิจิทัล ต้องมีสิ่งที่เรียกว่า “ดีเอ็นเอดิจิทัล” ซึ่งไม่ได้แปลว่าพวกเขาจะต้องเป็นเจ้าของดิจิทัล แต่พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยีบทบาทในชีวิตประจำวันและอาชีพของเขา

ทินกร บัวชู (2562) ได้ให้ความหมายของความเป็นมืออาชีพ คือ การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3.2 ตัวบ่งชี้ของความเป็นมืออาชีพ

บงกช ทองเยี่ยม (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านการสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจผ่านสื่อดิจิทัล สร้างสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการแบ่งปันข้อมูลความรู้ผ่านสื่อสารสนเทศดิจิทัล สร้างสารสนเทศดิจิทัลที่สามารถสะท้อนกลับเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน 2) ความสมารถด้านการใช้ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

ความสามารถในการเลือกสื่อดิจิทัลสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถปฏิบัติกรกับเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ 3) ความสามารถด้านความเข้าใจ ประกอบด้วย คติวิเคราะห์ แยกแยะ ประเมินสื่อดิจิทัลว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้ต่อการศึกษาการยาทและความรับผิดชอบต่อการสื่อสารผ่านดิจิทัล เข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับสารสนเทศดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ได้กล่าวถึงทักษะความสามารถด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อความเป็นมืออาชีพ ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 2) ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) 4) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการ และการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) 5) ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) 6) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) 7) ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

Joint Information System Committee (JISC) (2014) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) 2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and collaboration) 3) การจัดหาอาชีพและเอกลักษณ์ (Career and Identity Management) 4) การรู้สารสนเทศและ ICT (ICT Literacy) 5) มีทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) 6) วิชาการดิจิทัล (Digital Scholarship) 7) การรู้สารสนเทศและการสืบค้น และแบ่งปันสารสนเทศ (Information literacy)

Gilster (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 4 ประการคือ 1) การสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต (Internet searching) 2) การเข้าถึงและใช้สารสนเทศจากเว็บไซต์ (Hypertext navigation) 3) ความรู้เรื่องภาษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น (knowledge assembly) และ 4) การประเมินเนื้อหาสารสนเทศ (Content evaluation)

MediaSmarts (n.d.) อธิบายเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพด้านรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) และสร้าง (Create) 1) การใช้ (Use) หมายถึง ทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ไปถึงขั้นสูงในการเข้าถึงและใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search engine) ฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยี อุบัติใหม่ เช่น Cloud computing 2) การเข้าใจ (Understand) หมายถึง ชูของทักษะช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ เข้าใจ สื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ รวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและการใช้สารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา ความรับผิดชอบต่อสิทธิ ความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจในการกระทำในโลกออนไลน์ 3) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลรวมถึงความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทและผู้ชมที่แตกต่าง

พรชนิตว์ สีนาราช (2560) สรุปว่าสมรรถนะความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลประกอบไปด้วย ทักษะ ความรู้และทัศนคติ ดังนี้ 1) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการรวบรวมจัดเก็บและสร้างความรู้ทักษะการ สื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศดิจิทัลและกระบวนการคิด ทักษะการคิดวิเคราะห์ทักษะทางสังคม (Soft skills) 2) ความรู้ที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ได้แก่ ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการสืบค้นและเข้าถึงสารสนเทศ ความรู้เรื่องสารสนเทศที่น่าเสนอผ่านคอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย การรู้เท่าทันสื่อ ความรู้เรื่องการประเมินสารสนเทศดิจิทัล ความรู้เรื่องจริยธรรมทางวิชาการ 3) ทัศนคติที่เหมาะสม ได้แก่ การมีสำนึกที่ดีในการใช้อินเทอร์เน็ต ตระหนักถึงการป้องกัน ความเป็นส่วนตัวและสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งของตนและผู้อื่น การยึดมั่นในกฎระเบียบและบรรทัดฐานในการสื่อสาร การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

Buehler (2016) ได้เสนอเกี่ยวกับความสามารถของผู้นำดิจิทัลในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้นำดิจิทัลจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มหรือสร้างสังคมอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถใช้ในการติดต่อสื่อสาร 2) การสร้างภาพลักษณ์และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญของการสร้างสรรค์และพัฒนางาน 3) มีเว็บไซต์ นำเสนอองค์กร มีการจัดวางโครงสร้างของเว็บไซต์ เพื่อแสดงเนื้อหากลยุทธ์ขององค์กร 4) ช่องทางในการติดต่อเครือข่ายงาน ต้องมีการสร้างและพัฒนาช่องทางที่ช่วยในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง 5) การประชาสัมพันธ์และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้นำต้องระลึกเสมอว่า การประชาสัมพันธ์และการ

วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จระยะยาว เพื่อขยายฐานเครือข่ายการทำงานใหม่ ๆ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความเป็นมืออาชีพ จากทัศนนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ 7 แหล่งดังกล่าว นั้นผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวบ่งชี้บางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาตัวบ่งชี้แสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลางที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมตัวบ่งชี้อื่นที่ใช้ชื่อต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อตัวบ่งชี้ใดตัวบ่งชี้หนึ่งดังนี้

ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความเป็นมืออาชีพ

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ							ความถี่
	MediaSmarts (n.d.)	Gilster (1997)	JISC (2014)	Buehler (2016)	บงกช ทองเยี่ยม (2560)	พรชนิตร์ ลีนาราช (2560)	สำนักงาน ก.พ. (2561)	
1.ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2.ความสามารถด้านการออกแบบ กระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล	✓	✓		✓			✓	4
3.ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร		✓		✓		✓	✓	4
4.ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ				✓			✓	2
5.ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล				✓			✓	2
6.ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล						✓	✓	2
7.ความสามารถด้านการสร้างสรรค์	✓				✓			2
8.การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน			✓					2
9.การประเมินเนื้อหาสารสนเทศ		✓			✓			2

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ	MediaSmarts (n.d.)	Gilster (1997)	JISC (2014)	Buehler (2016)	บงกช ทองเยี่ยม (2560)	พรชนิตร์ สีนาราช (2560)	สำนักงาน ก.พ. (2561)	ความถี่
10.การจัดการอาชีพและเอกลักษณ์			✓						1
11.ความสามารถด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล							✓		1

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านความเป็นมืออาชีพมีจำนวนทั้งหมด 11 ตัวบ่งชี้ แต่สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) เป็นโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาผู้นำยุคใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำโปรแกรมนี้จะมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive Communication) นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือ โปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และการชักนำ

4.1 ลักษณะสำคัญของรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

Dubrin (2006) ได้เสนอ ลักษณะสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมผู้นำเป็นสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการที่จะส่งผู้นำไปสัมมนาแค่เพียง 1 สัปดาห์ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องออกแบบอย่างรอบคอบและได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และทำแบบมืออาชีพ ได้จัดวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการอย่างพิถีพิถัน (Being by Carefully Selecting Participants for The Program)
2. การมีส่วนเกี่ยวข้องของฝ่ายบริหารและได้รับการสนับสนุนอย่างมั่นคง (Involve Executives and Secure Their Sponsorship)
3. จัดและปรับโปรแกรมการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการให้เหมาะสมกับระดับการบริหาร (Gear the Development Program to Participants' Level of Management)
4. กำหนดความต้องการขององค์กรปัจจุบันและอนาคต (Address Current and Future Organizational Needs)
5. การใช้รูปแบบและทฤษฎีที่เหมาะสมในการพัฒนา (Use an Appropriate Model or Theory)
6. รักษาการให้แรงเสริมและการมีอารมณ์ร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการในการฝึกอบรม (Give Ongoing Reinforcement and Emotional Support)
7. สนับสนุนการปรับปรุงส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือการตรวจวินิจฉัย (Support Individual Improvement with Diagnostic Tools)
8. มีเนื้อหาที่ปฏิบัติได้และตรงกับประเด็น (Ensure Practical and Relevant Content)
9. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Emphasize Interpersonal Relationships and Teamwork)
10. การลงความเห็นกับแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล (Conclude with Individual Action Plans)

การพัฒนาและฝึกอบรมผู้ผู้นำเป็นสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการที่จะส่งผู้ผู้นำไปสัมมนาแค่เพียง 1 สัปดาห์ ดังนั้น โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องออกแบบอย่างรอบคอบ โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและทำแบบมืออาชีพ ซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น ประกอบด้วยดังนี้

1. การมีส่วนเกี่ยวข้องของฝ่ายบริหารและได้รับการสนับสนุนอย่างมั่นคง (Developing a Vision for Your Organization)
2. การเปลี่ยนเป้าหมายอาชีพ (Target Career Transitions)
3. กำหนดความต้องการขององค์กรปัจจุบันและอนาคต (Address Current and Future Organizational Needs)

4. การใช้โมเดลที่เหมาะสม (Use an Appropriate Model)
5. สนับสนุนการปรับปรุงส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือการตรวจวินิจฉัย (Support Individual Improvement with Diagnostic Tools)
6. มีเนื้อหาที่ปฏิบัติได้และตรงกับประเด็น (Ensure Practical and Relevant Content)
7. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Emphasize Interpersonal Relationships and Teamwork)
8. การลงความเห็นกับแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล (Conclude with Individual)

4.2 ชนิดของรูปแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Type of Leadership Development Programs)

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ชนิดของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Types of Leadership Development Program) ในทางปฏิบัติโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจำนวนมากมักมีความซ้ำซ้อน ซึ่งจะแบ่งโปรแกรมเหล่านี้ออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth) เป็นโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าส่วนบุคคล พัฒนาขึ้นโดยผู้ประกอบการมืออาชีพไม่ใช่นักวิชาการด้านพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โปรแกรมนี้จะตั้งสมมติฐานว่า ผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้า มีความเฉลียวฉลาด และต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้นำเหล่านี้จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองเพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วม เขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้

2. การป้อนกลับด้านคุณลักษณะและรูปแบบ (Feedback on Traits and Style) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาชนิดของภาวะผู้นำ ด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะและรูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารอาจใช้คำถามเพื่อค้นหาว่า ปัญหาส่วนหนึ่งอาจเกิดจากภาษากาย (Body Language) ที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงภาษากาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับรู้ความรู้สึกได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้

3. ความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) วิธีการของมหาวิทยาลัยที่มีมาตรฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำก็คือ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความเข้าใจแนวคิด

ของภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นแนวคิดที่เพิ่มเติมโดยกิจกรรมที่มีประสบการณ์ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ และการวิเคราะห์กรณีศึกษา การเรียนรู้ไม่ใช่จากมหาวิทยาลัย เช่น สมาคมการบริหารของสหรัฐอเมริกา (American Management Association) และระบบการเรียนรู้ TGP (TPG /Learning System) ได้จัดแนวคิดด้านโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ความรู้ด้านแนวคิดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้ผู้นำมีการตื่นตัวต่อข้อมูลซึ่งจะทำให้เกิดความแตกต่างในภาวะผู้นำ ยกตัวอย่าง เช่น ถาบุคคลศึกษาวิธีการที่ผู้นำกำหนดแนวทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง เขาจะสามารถนำความคิดเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติได้ โปรแกรมการกระตุ้นภาวะผู้นำ (The Leadership Challenge) พัฒนาโดย Kouzes และ Posner (2007) ได้นำเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์เพื่อกระตุ้นความคิดภาวะผู้นำ โดยมีหลักที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) การใช้กระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ 2) การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจทำให้ผู้อื่นแสดงออก 4) การใช้รูปแบบการจูงใจให้เกิดความพอใจ และ 5) การกระตุ้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและมีความผูกพันในเรื่องเดียวกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลองของภาวะผู้นำและปัญหาการบริหาร (Simulations of Leadership and Management Problems) เป็นการสร้างสถานการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นจริงขึ้น เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยใช้โมเดลคณิตศาสตร์และกระบวนการข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์ วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในโอกาสที่จะทำงานในปัญหา ซึ่งจำลองขึ้นจากองค์กรจริง ๆ สถานการณ์จำลองจำนวนมากมักจะมีการคำนวณและสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร

4.3 องค์ประกอบของโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้สรุปว่าโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

อึ้ง อึ้ง (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมแบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน

7. กลยุทธ์การเรียนการสอน

8. การประเมินผล

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

นฤมล มณีงาม (2547) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมที่สมบูรณ์ มีดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

3. ลักษณะของโปรแกรม

4. คุณสมบัติของผู้ใช้โปรแกรมและกลุ่มเป้าหมาย

5. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม

6. ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

7. การประเมินผล

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม
ของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพปัญหา

2. วัตถุประสงค์

3. โครงสร้าง

4. เวลา

5. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

6. เนื้อหาที่ใช้

7. เอกสารที่ใช้

8. การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

9. และการประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและ
มีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ
ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม

2. เนื้อหาสาระ

3. กระบวนการจัดการเรียนรู้

4. การประเมินผล

เชษฐา คำคลอง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

- 1) หลักการและความสำคัญ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา
- 5) การวัดและประเมินผล

ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบโปรแกรม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังตาราง 5 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม

ส่วนประกอบของโปรแกรม	เจนจิรา คงสุข (2540)	ธำรง บัวศรี (2542)	นฤมล มณีงาม (2547)	ปริญญา มีสุข (2552)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	เชษฐา คำคลอง (2557)	ความถี่
1. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. เนื้อหา กิจกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. วิธีดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. การประเมินผล		✓	✓	✓	✓	✓	5
5. หลักการ	✓	✓	✓	✓		✓	5
6. วัสดุและสื่อการเรียนการสอน		✓	✓	✓			3
7. โครงสร้างรูปแบบ		✓	✓	✓			3
8. คุณสมบัติผู้เข้าร่วม			✓	✓			2
9. ระยะเวลา				✓			1

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)

จำนวน 9 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี่ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 หลักการ
- ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์เป้าหมาย
- ส่วนที่ 3 เนื้อหากิจกรรม
- ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินการ
- ส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผล

4.4. การพัฒนาโปรแกรม

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Boone and Kurtz (1989) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมาย
 - 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้านบทบาทและความสัมพันธ์
 - 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การทางการอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลและการตรวจสอบได้

- 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางโปรแกรม
- 1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุงองค์การต่อไป
- 1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ
- 1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ
- 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
- 1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่กลุ่มเป้าหมาย
2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย
- 2.1 การออกแบบโปรแกรม
- 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
- 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม
- 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและการตรวจสอบ
- 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม
- Barr and Keating (1990) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ
- ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)
- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา
- 1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้นั้นสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ(Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์(Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ(Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management) 8. การประเมินสิ่งแวดล้อม

(Environment Assessment)

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนากุศลกร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำวิธีการ ตาราง

กำหนดการลำดับเรื่องการเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผลและความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ และการเงินที่สนับสนุน

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล และการกำหนดรูปแบบตารางเวลา

ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังตาราง 6 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	Knowles (1980)	Boone and Kurtz (1989)	Barr and Keating (1990)	Styles (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2551)	ความถี่
1.การวางแผนและออกแบบโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
2.การดำเนินการและปฏิบัติตามโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
3.วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	✓	✓		✓	✓	✓		5
4.การวัดและประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
5.การวินิจฉัยความต้องการ	✓		✓	✓				3
6.การจัดบรรยากาศ	✓							1
7.การจัดทรัพยากร				✓				1
8.การตัดสินใจเชิงบริหาร			✓					1
9.ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม							✓	1

จากตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 9 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
- ส่วนที่ 2 การวางแผนและออกแบบโปรแกรม
- ส่วนที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม
- ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผลโปรแกรม

ดังนั้นโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างมีระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาออกแบบ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทในการพัฒนาของแต่ละองค์กร โปรแกรมประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนประกอบของโปรแกรม 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์เป้าหมาย 3) เนื้อหากิจกรรม 4) วิธีการดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย 2) การวางแผนและออกแบบโปรแกรม 3) การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

4.5 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน มุ่งที่จะพัฒนาคนทุกคนตั้งแต่ปฐมวัยไปจนตลอดชีวิต โดยเน้นให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสตรีและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้เป็นไปตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้คนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพดี มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเป็นไทย สร้างโอกาสให้คนมีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้าง และมีส่วนช่วยชี้นำกระแสการพัฒนาควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศต่อไป พัฒนาทุกคนให้มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเองครอบครัว ชุมชนสังคมตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองมากยิ่งขึ้น (สมาน รังสิโยภิญช์, 2550)

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สมคิด บางโม (2546) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติ หน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีความตั้งใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2546) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สมัย สวัสดิ์ตระกูล (2544) ให้ความสำคัญว่า แผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า ปกติแล้วแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นแผนงานโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแยกเป็นแผนงานหลัก 3 แผนงาน คือ แผนงานหลักการบริหารและหลักการจัดการศึกษา แผนงาน หลักคุณภาพการศึกษาและแผนงานสนับสนุนส่งเสริม แต่ละแผนงานหลักประกอบด้วย แผนงานย่อยอีก 6-12 แผนงาน แต่ละแผนงานพัฒนาบุคลากรมีอาชีพและแผนการบริหารบุคคลและสวัสดิการ กำหนดไว้อย่างเป็นทางการภายใต้แผนหลักสนับสนุนและส่งเสริมก็ตาม การพัฒนาบุคลากรจะจัดในรูปของการอบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะทั้งระดับกรมกองจังหวัด กลุ่มโรงเรียน ระดับโรงเรียน และระดับหมวดวิชา ส่วนการพัฒนาตนเองรายบุคคลมักจะไม่ค่อยทำอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ประวิต เอราวรรณ์ (2545) ให้ความสำคัญของการพัฒนางานครู คือ งานครูเป็นงานวิชาชีพชั้นสูง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม การปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ ก็เพื่อให้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ครูต้องอาศัยรอบรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นทางการครบวงจร ครูต้องศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมและคิดค้นวิธีสอน สื่อหรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน ให้เกิดความเหมาะสมกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

พิชัย เสี่ยมจิตต์ (2542) ได้สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่
 2. เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด
 3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรและอุปสรรคในการทำงาน
 5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
 6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
 7. เพื่อพัฒนางานบริหารบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
 8. เพื่อการเตรียมบุคคลสร้างความก้าวหน้าและขยายงานให้กับองค์กร
 9. เพื่อการบริการสาธารณะหรือผู้มาติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพสำหรับ
- วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้
- 9.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - 9.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน
 - 9.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน
 - 9.4 เพื่อการเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

9.5 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

9.6 เพื่อสร้างความเข้าใจนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น

9.7 เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

9.8 เพื่อฝึกฝนการวินิจฉัยในการตัดสินใจ

9.9 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมสรรค์ มีสุวรรณ (2547) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วย และจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ต่อสถาบันและสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ กล่าวสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วยและเป็น การสร้างขวัญกำลังใจให้ในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

Lombardo and Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70:20:10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในขณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง The Career Architect Development Planner อ้างอิงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70:20:10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน ดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจาก ประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจาก การค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

Charles (2013) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70:20:10 ว่าสามารถใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวม

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่

1. การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้นำมีศักยภาพทางคณิตศาสตร์ ผู้นำจะมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ส่วนระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำมีความเชื่อว่าการทำางานนั้น สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะมีประสบการณ์และการตัดสินใจจากการทำงานที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้มีความสามารถมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ ประสบการณ์ยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สำคัญมีดังนี้

2.1 แหล่งประสบการณ์ (Sources of Experience) ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 องค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมากการสอนแนะโดยทันทีสามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม และผู้ตามจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงความจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าถ้าผู้นำใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้านซึ่งผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูงและคณะผู้ร่วมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์จากการทำางานโดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ผิดพลาดและทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลและสามารถทำให้ผู้นำสามารถปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับองค์กร หรือการสร้างเครือข่ายตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.1.3 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่าคอยช่วยเหลือผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่สอนและแนะแนวทางช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องได้

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ไว้ว่าเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทางดังนี้

ร้อยละ 70 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจริงในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ความสามารถเต็มที่และดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ยังมีประสบการณ์มากและหลากหลายแค่ไหน ก็ยิ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นต้น เพราะการพัฒนาไม่ใช่แค่การเรียนรู้ในห้องเรียนและมุ่งเน้นเนื้อหาในตำราเพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์นอกห้องเรียนที่ไม่มีเขียนไว้ในตำราใด ๆ

ร้อยละ 20 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมาพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำรุ่นน้อง ๆ ผ่านประสบการณ์กว้างไกลของตนเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่างผ่านประสบการณ์ผู้อื่นรวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยให้โลกทัศน์ของผู้นำกว้างไกล มองเห็นอะไรชัดเจนมากยิ่งขึ้นและสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือ การโค้ชชิ่ง การเป็นที่เลี้ยง เป็นต้น

ร้อยละ 10 มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับงานให้ครบวงจรมากที่สุด ให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งหมด โดยตัวอย่างการเรียนรู้คือ การเรียนหลักสูตรในสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และแบบออนไลน์ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ 70-20-10 เป็นการเน้นการใช้ประสบการณ์ (Experience) ด้วยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในห้องเรียน ห้องเรียนเสมือนและนอกห้องเรียน ให้ผู้นำได้เรียนรู้จากประสบการณ์นอกเหนือจากเนื้อหาในหลักสูตรที่กำหนดไว้ และการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมเชิงทฤษฎีอย่างเป็นทางการ เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ ในเชิงปฏิบัติ ผ่านการทำงานจริงและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการนำของผู้นำ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ทำ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานจริงที่ใช้ความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยยึดกรอบการพัฒนาคณาจารย์ตามกรอบ 70-20-10 โดยร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะนำดิจิทัล

Dessler (1991) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโดยระบุรูปแบบที่นิยมใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. วิธีการขณะปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานหรือเรียกว่าการพัฒนาโดยให้มีความรู้จากการทำงานเป็นการดำเนินการในขณะที่ผู้บริหารอยู่ในองค์กรโดยเชื่อว่ารูปแบบการ

พัฒนาผู้บริหารที่สำคัญคือ การพัฒนาผ่านการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลายรูปแบบดังนี้

- 1.1 การหมุนเวียน คือ การแต่งตั้งโดยให้ดำรงตำแหน่งวิธีการหมุนเวียน เปลี่ยนกันไปโดยให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง วัตถุประสงค์ของการหมุนเวียน คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นซึ่งการฝึกอบรมวิธีการอื่น ๆ อาจทำให้รู้งานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง แต่วิธีนี้ช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานด้านอื่นซึ่งจะทำให้มีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น
- 1.2 การสอนงาน เป็นการพัฒนาในลักษณะให้เป็นไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่ตนจะไปแทนที่และรับคำแนะนำจากผู้บริหารที่รับผิดชอบในตำแหน่งนั้นอยู่การสอนงานมีความแตกต่างจากการปรึกษา คือ ผู้บังคับบัญชาสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ส่วนการปรึกษางานเป็นเพียงการอภิปรายหรือซักถามข้อสงสัยระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งค่อนข้างจะเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล
- 1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือการทดลองเรียนงานเป็นเทคนิคการฝึกอบรม โดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับอนุญาตให้วิเคราะห์และแก้ปัญหาขององค์การอย่างเต็มที่เพิ่มเวลา การทดลองปฏิบัติงานเป็นการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็วซึ่งเป็นวิธีเรียนด้วยการกระทำ นอกจากนี้ยังเป็นหลักการว่าการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีความเหมาะสมเพราะถ้าผลการทดลองปฏิบัติงานไม่ดีก็จะไม่แต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทน
- 1.4 การวางแผนความก้าวหน้า เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง โดยพิจารณาว่าตนอยู่ในตำแหน่งใดจะก้าวไปอยู่ในตำแหน่งใด และพิจารณาว่าการก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นมีวิธีการ เงื่อนไขหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไรทำให้ตนเป็นตัวอย่างในการทำงาน
2. วิธีการนอกการปฏิบัติงาน วิธีการนอกการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการโดยจัดขึ้นภายนอกองค์การหรือนอกเหนือการปฏิบัติงานประจำซึ่งมักจัดในลักษณะห้องเรียนหรือห้องอบรม ซึ่งมีรูปแบบดังนี้
 - 2.1 กรณีศึกษา เป็นวิธีที่ใช้ในการนำเสนอปัญหาขององค์การต่อผู้เข้าร่วมการอบรมทำงานวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ค้นหาวิธีแก้ไขปัญหา แล้วนำมาอภิปรายกับผู้เข้าอบรมอื่น ๆ
 - 2.2 เกมการบริหารเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นการฝึกทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งวางแผนการทำงานด้วย

2.3 การสัมมนาภายนอก เป็นการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรภายนอกจัด และตรงกับความต้องการของการพัฒนาผู้บริหาร องค์กรภายนอกอาจจะเป็นสมาคมหรือองค์กรเอกชนอื่น ๆ ที่จัดหัวข้อการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารต่าง ๆ

2.4 โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เป็นการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการพัฒนาผู้บริหาร โดยอาจเป็นในลักษณะโครงการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรรายบุคคล หรือโครงการที่จะได้ประกาศนียบัตรก็ได้

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นเทคนิคในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทเป็นบุคคลต่าง ๆ ในสถานการณ์การบริหารจริง กล่าวคือ ผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำการพัฒนานั้นจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทในห้องอบรม เช่นเดียวกับการแสดงละคร ผู้แสดงบทบาทจะได้รับมอบหมายให้สมมติว่าเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งในลักษณะที่เมื่อเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นแล้วจะทำอย่างไร

2.6 วิธีการให้ทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันมากในการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร ผู้เข้าร่วมการอบรมจะได้รับมอบหมาย หรือได้รับเอกสารงานหนึ่งซึ่งมีการกำหนดแบบอย่างไว้ล่วงหน้า ซึ่งคุณภาพของการตัดสินใจและจัดลำดับก่อนหลังที่ต่างกันนั้นเองจะถูกนำมาพิจารณาความสามารถของแต่ละคน

2.7 แบบแผนพฤติกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ดูเทคนิคการบริหารที่ดีจากภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์หลังจากนั้นให้แสดงบทบาทสถานการณ์จำลอง แล้วหัวหน้าก็ให้ความเห็นต่อการแสดงบทบาทนั้น

2.8 ศูนย์รวมการพัฒนาภายในองค์กร เป็นวิธีการที่ยืดสภาพขององค์กรเป็นหลักให้ผู้บริหารได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงทักษะทางการบริหาร

Wentling (1992) กล่าวว่าวิธีการพัฒนาผู้นำ ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด วิธีการพัฒนามีหลายวิธีแต่วิธีที่ใช้มากที่สุดมี 8 วิธีได้แก่

1. การนำเสนอโดยวิทยากร
2. การอภิปรายภายในกลุ่ม
3. การสาธิต
4. การอ่าน
5. การฝึกหัด
6. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง

7. การแสดงตัวอย่างบทบาทสมมติ

8. การทัศนศึกษา

Truelove (1992) เสนอวิธีการพัฒนาผู้นำไว้ 3 วิธีคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัว และการเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) ได้แก่

- 1.1 การฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.2 การใช้บทเรียนโปรแกรม
- 1.3 การทำโครงการเดี่ยว
- 1.4 การปฏิบัติซ้ำ
- 1.5 การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม
- 1.6 การใช้วีดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์
- 1.7 สถานการณ์จำลอง

2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One to one Learning) ได้แก่

- 2.1 การฝึกหัดตามคำแนะนำ
- 2.2 การสอนงาน
- 2.3 การให้คำปรึกษา
- 2.4 การฝึกงาน
- 2.5 การสาธิต
- 2.6 สถานการณ์จำลอง
- 2.7 การอ่านตามคำแนะนำ
- 2.8 การติวเข้ม

3. การเรียนรู้แบบกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่

- 3.1 การแสดงบทบาทสมมติ
- 3.2 การสอนกลุ่มย่อย
- 3.3 การบรรยาย
- 3.4 การเรียนจากบทเรียน
- 3.5 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 3.6 การทำโครงการรายกลุ่ม

- 3.7 การฝึกปฏิบัติ
- 3.8 การฝึกปฏิบัติเฉพาะด้าน
- 3.9 การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม
- 3.10 การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร
- 3.11 การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์
- 3.12 สถานการณ์จำลอง
- 3.13 เกมทางธุรกิจ
- 3.14 การเรียนรู้จากการค้นคว้า
- 3.15 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 3.16 การระดมสมอง
- 3.17 การศึกษานอกสถานที่
- 3.18 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

McBeath (1997) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา
2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบันหรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น
3. การศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ
4. การเสนอแนะการมีพี่เลี้ยงและการแนะแนว

Guskey (2000) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เป็นรูปแบบเปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพไว้ 8 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรม เป็นการให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิดประสบการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (Role Playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต (Observation) วิธีการเรียนรู้ที่ต้ออย่างหนึ่ง คือ การสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (Peer Coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement) นักวิชาการหรือคณะ ครูอาจารย์รวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการสอนหรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปราย และการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนา เป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. กลุ่มศึกษา (Study Groups) ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับคณะครูทั้งโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกัน แต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาวิธีการให้คะแนนการเขียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาการให้การบ้านเกี่ยวกับการเขียนทาง วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา แต่ละกลุ่มจะแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกันและร่วมกันเสนอแนะ วิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

5. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพซึ่ง จะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 เลือกปัญหาหรือตั้งโจทย์ปัญหา

5.2 รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

5.3 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.4 เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5.5 ดำเนินการแก้ปัญหา และบันทึกผลลัพธ์

6. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Guided Individual Activity) รูปแบบกิจกรรม แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self

Direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-Initiated Learning) ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้ เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคลเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอน ดังนี้

6.1 ระบุความสนใจ หรือความต้องการของตน

6.2 พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการ หรือความสนใจ

6.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.4 ประเมินว่าการเรียนรู้สามารถบรรลุความต้องการหรือไม่

7. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิด และกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

7.1 มีโอกาสที่จะเข้าไปใกล้ หรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

7.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียนของตน เครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม และร่วมกันแก้ปัญหาเครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล

8. การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships) โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรอาจประกอบด้วยมหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เชื่อมโยงด้วย Internet และ E-mail ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) องค์กรประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการ ดังนี้

8.1 การนำเสนอทฤษฎี การศึกษาทฤษฎี เป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวคิด เทคนิค และวิธีการในการสอนรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี ได้แก่ การอ่าน การบรรยายสื่อต่าง ๆ และการอภิปราย เป็นต้น

8.2 การให้ตัวแบบและการสาธิต การให้ตัวแบบเป็นการกำหนดทักษะและอย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การสอนแนะนำโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอาจสอนแนะนำโดยเพื่อนหรือพี่เลี้ยง รวมทั้งยังได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

8.3 การปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง การฝึก

ปฏิบัติเป็นการทดลองใช้ทักษะหรือกลยุทธ์อย่างใหม่ ซึ่งอาจทำในชั้นเรียนโดยตรงสำหรับการปฏิบัติ ในสถานการณ์จำลองนั้นอาจทำกับกลุ่มเพื่อนหรือกับนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ

8.4 ข้อมูลย้อนกลับแบบมีโครงสร้าง (Structured Feedback)

เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องใดบ้าง การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นการให้ด้วยตนเองหรือให้โดยผู้ให้การฝึกอบรม การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจทำอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นบางครั้ง

8.5 การเสนอแนะ (Coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียน

เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรม คือ การนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

สุวรรณ หมื่นตาบุตร (2540) ได้กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Rotation) เป็นวิธีการหนึ่งในการเตรียมผู้บริหารโดยจัดให้ได้เรียนรู้งานที่ไม่เคยปฏิบัติและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2. การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน (Orientation) เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้น สำหรับผู้บริหารที่เข้ามาใหม่เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจการทำงานระหว่างกัน เพื่อจะได้เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ๆ ขององค์การโดยการให้ความรู้เรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การ

3. การทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่ดำเนินกันอย่างแพร่หลายโดยเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงนอกสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ และหลังจากกลับทัศนศึกษาแล้วก็มี การสรุปผลหรือจัดประชุมสัมมนาเพื่อหาข้อสรุปในสิ่งที่ได้จากการทัศนศึกษา

4. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) เป็นวิธีการเรียนด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีที่ทดลองและจัดลำดับไว้เป็นอย่างดีแล้วเพื่อนำไปสู่ความรู้หรือทักษะของการสอนบทเรียนสำเร็จรูปมีข้อดีคือ

4.1 สามารถใช้กับคนจำนวนมาก ๆ ได้ทีเดียวพร้อมๆ กัน

4.2 สะดวกในการจัด ไม่ต้องจัดอบรมอย่างเป็นทางการ

4.3 บทเรียนที่ทำไว้อย่างดีสามารถใช้ได้กับผู้เข้าร่วมพัฒนา

หลาย ๆ รุ่นทำให้ ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

4.4 ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนด้วยวิธีนี้น้อยตามความเข้าใจในบางเรื่องไม่เป็นอุปสรรคในการเรียนของคนอื่น

5. การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการพัฒนาผู้บริหารที่จะช่วยให้ผู้ร่วมประชุมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง ตลอดจนแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานหรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น ผู้เกี่ยวข้องในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้คือ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในดานงานนั้น สามารถให้ความรู้ข้อแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมประชุมขณะจัดประชุมได้เป็นอย่างดีผู้จัดประชุมปฏิบัติการต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุม กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดเวลาและหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการให้เหมาะสม ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการควรเป็นผู้นำในสาขาหรือด้านเดียวกัน มีปัญหาในการทำงานด้านเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน เป็นผู้มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน

7. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมทั้งหลายที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมที่สุดทั้งนี้เนื่องจากปัญหาในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนเปลี่ยนแปลง

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542) ได้จำแนกการเสริมสร้างภาวะผู้นำออกเป็น 3 วิธีดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการพัฒนาผู้เข้าทำงานใหม่ เพื่อแนะนำให้รู้จักสถานที่ใหม่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปขององค์กร สภาพแวดล้อมและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน การปฐมนิเทศจะเป็นลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพตำแหน่ง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาและงบประมาณ

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติคือ อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิตให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องและทบทวนและติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากมีสื่อและแหล่งความรู้มากขึ้น คือ ตั้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทัน

ต่อเหตุการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส นำการอธิบายและบรรยายภาคในบางโอกาสเป็นสมาชิก สมาคมทาง วิชาการและแสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

จักรภพ ศรมณี (2555) ได้เสนอแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งส่วนตนให้มีจิตสำนึกยึดมั่นในคุณธรรมและการ ประพฤติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบงานและวิธีคิด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการให้ได้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น
3. การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถให้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ สำเร็จของงาน
4. การศึกษาดูงานการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ใน ทุกระดับขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและการทำงานในหน้าที่ที่ถูกต้อง
5. พัฒนาการสร้างทีม (Team Building) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) อย่างสัมฤทธิ์ผล
6. การพัฒนาผลงาน การขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บังเกิดผลสำเร็จตามสิ่งที่พึง ประารถอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ดังตาราง 7 มีรายละเอียดดังนี้

พหุบัน ปณุ ทิโต ชิว

ตาราง 7 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล

การเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบดิจิทัล	Dessler (1991)	Wentling (1992)	Truelove (1992)	McBeath (1997)	Guskey (2000)	สุวรรณ ทมึนตาบุตร (2540)	นงลักษณ์ ลินสีบผล (2542)	จักรภพ ตรีเมณี (2555)	ความถี่
1.การฝึกอบรม				✓	✓	✓	✓	✓	5
2.การฝึกฝนตนเอง			✓				✓	✓	3
3.การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา					✓				1
4.การปฐมนิเทศ						✓	✓		2
5.การสังเกต					✓				1
6.กลุ่มศึกษา			✓		✓				2
7.วิจัยปฏิบัติการ					✓				1
8.กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล			✓		✓				2
9.ระบบพี่เลี้ยง					✓				1
10.การเป็นหุ้นส่วน					✓				1
11.การศึกษาดูงาน		✓				✓		✓	3
12.พัฒนาการสร้างทีม								✓	1
13.การพัฒนาผลงาน								✓	1
14.ประสบการณ์				✓					1
15.การใช้บทเรียนสำเร็จรูป						✓			1
16.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่	✓					✓			2
17.การประชุมเชิงปฏิบัติการ		✓				✓			2
18.การประชุมสัมมนา	✓					✓			2
19.การศึกษาต่อ				✓					1
20.บทบาทสมมติ	✓	✓							2

จากตาราง 7 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เป็น

องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้ การนำแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของครูซึ่งผู้ร่วมงานมีความคาดหวังในการแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำดิจิทัลอันส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในระดับที่สูงขึ้นเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ตามรูปแบบ 70:20:10 รูปแบบที่ว่านี้มีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ จุดมุ่งหมายก็คือ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุดโดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การฝึกฝนตนเอง
2. การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาพบว่านักประมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามและความหมายของคำว่า “ความต้องการจำเป็น” ไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Kaufman และ English (1981) กล่าวว่า “ความต้องการจำเป็น เป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดหรือต้องการให้เกิดขึ้น”

Witkin & Altschuld (1995) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่พึงปรารถนา

McCaslin & Tibezinda (2014) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความ

ต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้สามารถนำมาสู่การตัดสินใจวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์
2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร
3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)
2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

(Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้อการจำเป็น เช่น ความต้อการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt needs) ความต้อการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical needs) ด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้อการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้อการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้อการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้อการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้อการจำเป็น” (Quais Needs) ส่วนความต้อการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้อการที่แท้จริง” (Needs)

4. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้อการจำเป็น เช่น ความต้อการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้อการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้อการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (qualitative needs) ความต้อการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)

6. เจ้าของความต้อการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้อการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้อการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้อการจำเป็นของนักเรียน และความต้อการจำเป็นทุติยภูมิ ซึ่งแบ่งความต้อการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers)

ขั้นตอนของการประเมินความต้อการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวถึง การประเมินความต้อการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three-Phase Plan) ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้อการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้อการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้อการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมิน การประเมินความต้อการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และความเห็นเกี่ยวกับความต้อการจำเป็น จัดลำดับความต้อการจำเป็นและวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลลัพธ์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูล และแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

กระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวถึงกระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จึงประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)

- 1.1) วัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็น
- 1.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับ
- 1.4) เสนอความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ
- 1.5) เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์สาเหตุ/ แนวทางแก้ไข

2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ

- 2.1) วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น
- 2.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.4) เสนอสาเหตุความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ
- 2.5) เสนอผล/ นำไปใช้และ/ วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา

3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ประเมินทางเลือกสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะนำไปกำหนดความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการแก้ไข

- 3.1) วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกของความต้องการจำเป็น
- 3.2) เอกสารที่เกี่ยวข้อง/ กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
- 3.3) ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง วิธีรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล

3.4) เสนอทางเลือกความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ

3.5) นำไปสู่การกำหนดแผนงาน และนำไปสู่การปฏิบัติ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้กล่าวถึง การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยงและความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวถึง การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็น ใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจ ความหมายของข้อความ หรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้ที่จะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ดีประกอบไปด้วย 1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

สมบูรณ์ 3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถาม ธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น 2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึกหรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม 1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ 2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กรผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ คือ

1.3.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format)

เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกันแต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ

3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่มมีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกร่วมกันจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีมีวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรมต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยวข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า

ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน 3 วิธีดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงนับความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling--MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก (ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighing Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ดจัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นที่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้ง 2 ชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้น โดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยวิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง เป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance--I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success--D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

สูตร $MDF = I - D$

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ ซึ่งตัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของ ค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I สูตร $PNI = (I - D) \times I$

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม สูตร

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

การแปลความหมายของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (interpretation of needs assessment research results)

วิธีการตีความผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมี 2 วิธีหลัก คือ การแปลผลตามแนวคิดปรนัยนิยม (objective approach) และการแปลผลตามแนวการตีความ (interpretive approach) นักวิจัยต้องกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายของการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบท

ของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งการแปลผลตามแนวคิดเชิงปรนัยนิยมการตีความตามแนวคิดดั้งเดิม มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบตรงไปตรงมา เน้นการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล มีการเก็บข้อมูลจากอดีตเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นโดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวัดตายตัว ส่วนการแปลผลตามแนวคิดเชิงการตีความเป็นการใช้ความรู้สึกรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ซึ่งอาจมีหลายมุมมองและมีความเป็นไปได้ที่จะเป็นมุมมองที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการตีความภายใต้ความรู้สึกของแต่ละคน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.บริบทพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตั้งอยู่บนถนนมิตรภาพ ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น (อยู่ในบริเวณโรงเรียนชุมชนบ้านไผ่ยิ่งยงอุทิศ) เป็นหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยการรวม 3 หน่วยงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ตั้งอยู่ภายในบริเวณโรงเรียนชุมชนบ้านไผ่ยิ่งยงอุทิศ อาคารที่ทำงานหลักมี 2 หลัง ได้แก่ อาคาร 1 ลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น หลังคาทรงจั่ว ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ.2559 และอาคารแบบ 205 จำนวน มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอเมือง	จังหวัดขอนแก่น
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอพล	จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอกุดรัง	จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอแก้งคร้อ	จังหวัดชัยภูมิ

สถานศึกษาในสังกัด 204 โรงเรียน ประกอบด้วย

โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) 144 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน) 59 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) 1 โรงเรียน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และสร้างความปลอดภัยทุกรูปแบบ

2. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะ
ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง
การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable
Development Goals : SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital
Technology) มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน บนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย
และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ค่านิยมร่วม (SHARED VALUE)

“TEAM” เอกภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

T – True ความถูกต้อง

E – Efficiency มีประสิทธิภาพ

A – Accountability ความรับผิดชอบ

M – Moral มีคุณธรรม

วัฒนธรรมองค์กร “สำนึกดี มีวินัย ใส่ใจคุณภาพงาน รักองค์กร”

เป้าหมายรวม

1. ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีภูมิคุ้มกันและความพร้อมในการรับมือกับการ
เปลี่ยนแปลงภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของ
โลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน

3. ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตาม
หลักสูตรฐานสมรรถนะมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการศึกษา

การขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้กำหนดนโยบาย จุดเน้น ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัด และสอดคล้องกับสภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม 4 นโยบายคุณภาพ 4Q (Qualities) ดังนี้

Q1 : Quality Office สำนักงานคุณภาพ

Q2 : Quality School โรงเรียนคุณภาพ

Q3 : Quality Teacher ครูคุณภาพ

Q4 : Quality Student นักเรียนคุณภาพ

เป้าหมาย (GOAL) 4Q : 4 QUALITIES

Q1 : Quality Office สำนักงานคุณภาพ

- อาคารสถานที่สวยงาม เป็นระบบ ระเบียบ

- สารสนเทศและเทคโนโลยีมีความพร้อมและทันสมัย

- การบริหารจัดการมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

- บริการสร้างความประทับใจด้วยนวัตกรรม

Q2 : Quality School โรงเรียนคุณภาพ

- โรงเรียนสะอาด สวยงาม เป็นระบบ ระเบียบ
- ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี มีความพร้อมและทันสมัย
- ห้องเรียนมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพ
- ระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

Q3 : Quality Teacher ครูคุณภาพ

- มีความรู้ตามมาตรฐานและมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน
- จัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพครบ 100%

Q4 : Quality Student นักเรียนคุณภาพ

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET/NT/RT สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ
- อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น 100%
- มีความรู้ คุณลักษณะและสมรรถนะตามหลักสูตร
- มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. ปිທອງກາຍກຣະດັບຜົນສັມຖຸຣີ
2. ທັກຊະກາລຄິຕວິເຄາະທ໌ແຄລ່ວຄ່ອງ
3. ວ່ອງໄວເຮັດອ່ານ
4. ກ້າວທັນເຕັກໂນໂລຢີ
5. ຈັດການດີສິ່ງແວດລ້ອມ

ตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ O-NET/NT/RT
2. ผลการคัดเลือกและแข่งขันของนักเรียนในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ
3. ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา
4. การสร้างการยอมรับการจัดการศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รูปแบบการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (TEAM-Participation Model)

โดยใช้รูปแบบบริหาร 5 ร่วม

- ร่วมภาคภูมิใจ
- ร่วมรับผิดชอบ
- ร่วมตรวจสอบ
- ร่วมทำ
- ร่วมคิด

2. ข้อมูลผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตาราง 8 ข้อมูลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)		รวม
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	
โรงเรียนขนาดเล็ก	144	-	144
โรงเรียนขนาดกลาง	59	3	62
โรงเรียนขนาดใหญ่	1	1	2
รวม	204	4	208

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภมรวรรณ แป้นทองและอภิชาติ เสนะนันท์ (2561) ได้เขียนบทความเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 แบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 97 คน ครูผู้สอนจำนวน 194 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

รวมทั้งการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง
2. ประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านนักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านนักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านนักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ซึ่งทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา มี 3 ด้านคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X9) ด้านการพัฒนาตนเอง (X1) และด้านสัมพันธ์ชุมชน (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.839 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุขญา โภมลวานิช (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 2,625 คน และกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 347 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.979 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า : 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล 2. การมีสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนมีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์การมีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 57.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณิน คำแพง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแข่งขันระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลและวิเคราะห์โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 โรงเรียน โดยใช้มุมมองของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 2 ท่าน จำนวน 680 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับโดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.930 ในการวิเคราะห์ โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ใช้โปรแกรม IBM SPSS Statistics 19 และ MPlus Editor Version 7 ซึ่งสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้ 1.ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ส่วนระดับภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและการเป็นพลเมืองดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล ส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งใช้คะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 37.03 ส่วนด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 2. โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมและโมเดลแข่งขันภาวะผู้นำแบบดิจิทัล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 38.196$ และ 31.658 , $df = 28$ และ 31 , $p\text{-value} = 0.095$ และ 0.433 , $\chi^2/df = 1.364$ และ 1.021 , $CFI = 0.995$ และ 1.000 , $TLI = 0.993$ และ 1.000 , $RMSEA = 0.023$ และ 0.006 , $SRSM = 0.018$ และ 0.016) 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.740 และ 0.764 โดยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ร้อยละ 54.70 ($R^2 = 0.547$) และ 58.30 ($R^2 = 0.583$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการคัดเลือกโมเดลแข่งขัน พบว่า โมเดลภาวะผู้นำแบบดิจิทัลเป็นโมเดลที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมากกว่าโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามเกณฑ์การเปรียบเทียบโมเดล ($AIC = 7214.334$ และ 7204.038 , $BIC = 7381.651$ และ 7357.790) ตามลำดับ

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนจำนวน 14 โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามกรอบแนวคิด แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI Modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในส่วนสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $S.D = 0.62$) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D = 0.41$) สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ชื่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1. องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร 2) การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง และ 3) วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 2. วิธีการพัฒนาประกอบด้วย 1) ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบ

ออนไลน์ 2) การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3. เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร 2) จัดทำฐานข้อมูลและลจรหัส และ 3) บริหารจัดการความร่วมมือ 4. คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) สร้างแรงบันดาลใจ 2) สร้างความมั่นใจ 3) จัดสรรเวลาในการเข้าถึง 4) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ชลนที พัวสี และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2564) ได้เขียนบทความเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 609 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากนั้นจึงทำการสุ่มจากแต่ละชั้นมาทำการศึกษา โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาอย่างละเท่า ๆ กัน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (2.1) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน (2.2) ครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการ

สื่อสารดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วาณิช ประเสริฐพร และ อดุลย์ พิมพ์ทอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 317 คนแบ่ง เป็นผู้บริหาร 45 คน ครูผู้สอนจำนวน 272 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนเป็นประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าทดสอบ T-test ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า (1) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพทางเพศ ระหว่าง เพศชาย กับ เพศหญิงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ใน 4 ด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพทางตำแหน่งในสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อรรถภา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด (2564) ได้เขียนบทความ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รักษาการแทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 144 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ แบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและ เป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัจจุบันของภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ คุณดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำคุณ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผล การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการ พัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำคุณดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการ วางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบาย ให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความ ตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัลในการใช้สื่อที่เหมาะสม

ปฐมาพร หมุนสิงห์ และ พนมพร ช่างชิง (2564) ได้เขียนบทความเรื่อง การรับรู้ของครูและ บุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบดิจิทัลในสถานการณ์ Covid-19 งานวิจัยเชิง ปริมาณนี้เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูและบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบ ดิจิทัล โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจำนวน 37 ข้อ แล้วนำไปทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น ก่อนนำไปเก็บรวบรวมความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัด สพป. อุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 345 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ANOVA, MANOVA และ Pearson Correlation ผลวิจัยพบว่า ระดับการ รับรู้ของครูและบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำทางการศึกษา และภาวะผู้นำแบบดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

ทั้งตัวแปรหลักและองค์ประกอบ สวนผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยนั้นพบว่า มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน นอกจากนี้แล้ว ยังพบว่ามีความเป็นไปได้มากถึงร้อยละ 86 ที่กลุ่มครูสตรีอายุมากที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะสามารถทำนายผลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะฉะนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการศึกษากับภาวะผู้นำแบบดิจิทัลมีลักษณะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ณัฐธินิชา พรพทุมชัยกิจ,อุดมพันธ์ุ พิชญ์ประเสริฐและพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2564) ได้เขียนบทความเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976 และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าสถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 351 คนผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และด้าน

การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

วรวรรณ อินทร์ชูและจิตติมา วรณศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จาก 182 โรงเรียน จำนวน 306 คน โดยการเลือกจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครู (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการสอน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการประเมินผล (3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation(r.) เท่ากับ 0.668* มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Moore และ Kelly Ann (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำดิจิทัลหลักที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน กล่าวว่า ครูต้องเผชิญกับอุปสรรค มากมายในการบูรณาการเทคโนโลยีและอาศัยผู้บริหารวิทยาเขตเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้าน เทคนิคของพวกเขา ตำแหน่งประธานาธิบดีได้เปลี่ยนจากผู้นำการสอนไปเป็นผู้นำการสอนดิจิทัล การวิจัยเชิงคุณภาพในปัจจุบันมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำแบบ ดิจิทัล ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์อาจารย์ที่สอนการอ่านศิลปะและภาษาอังกฤษ และต้นหรือคณิตศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเข้ารหัสข้อมูลเพื่อเปิดเผยแนวโน้มและรูปแบบการรับรู้ของ ครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำดิจิทัลหลักที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูใน ชั้นเรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงตัวเลขที่สำคัญหลายประการที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ เทคโนโลยี อย่างไรก็ตามครูเชื่อว่าสามหลักดิจิทัลภาวะผู้นำพฤติกรรมมีอิทธิพลมากที่สุดในการใช้ เทคโนโลยีในชั้นเรียนทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและการสนับสนุนทาง เทคนิคของผู้บริหาร

Polney และ Carole L (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล : การ ตรวจสอบระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำกับทักษะทางเทคโนโลยีและแนวทางปฏิบัติของผู้บริหาร สำนักงานกลาง โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ เพื่อประเมินรูปแบบความเป็นผู้นำและขอบเขตที่ ผู้บริหารสำนักงานกลางกำลังใช้เทคโนโลยีและเปรียบเทียบสิ่งนี้กับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบูรณา การเทคโนโลยี จุดประสงค์คือเพื่อค้นหาว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ดูแลระบบขั้นสูงทางดิจิทัลใน ระดับสำนักงานกลางกับแนวปฏิบัติด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในเขตหรือไม่ นอกจากนี้ เป้าหมายคือการสร้างโปรไฟล์หรือโมเดลของผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพจากการวิจัยและข้อมูล การศึกษานี้เป็นวิธีการผสมของการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ออกแบบมาเพื่อระบุและวิจัย ประเด็นที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้นำเทคโนโลยีการศึกษา ข้อมูลเหล่านี้เก็บรวบรวมผ่านเครื่องมือการ ประเมินทีมผู้นำดิจิทัลของ CoSN (Consortium for School Networking) เวอร์ชันดัดแปลงและ เครื่องมือประเมินตนเองของผู้กำกับที่มีอำนาจ ซึ่งแจกจ่ายให้กับผู้บริหารสำนักงานกลางในเขต โรงเรียนแอสซอและเขตโรงเรียนเทศมณฑลซัพโพล์ในลองไอแลนด์ นิวยอร์ก ผู้เข้าร่วมการศึกษา 82 คนเป็นผู้กำกับ ผู้ช่วยผู้กำกับ และผู้บริหารสำนักงานกลางอื่น ๆ ทั่วลองไอส์แลนด์ การวิเคราะห์ ข้อมูลตามด้วยการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวของผู้กำกับการ 4 คนที่ได้รับการคัดเลือกด้วยการใช้เทคโนโลยี

ขั้นสูงโดยพิจารณาจากการตอบสนองต่อเครื่องมือการประเมิน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้กล่าวถึงคำจำกัดความของภาวะผู้นำจากการทบทวนวรรณกรรมและมาตรฐานเทคโนโลยีระดับสากลสำหรับผู้บริหารตามที่กำหนดโดย ISTE (International Society of Technology in Education) ประเภทของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเชิงนวัตกรรม และความพร้อมในอนาคต และการจัดการว่าวัฒนธรรมขององค์กรได้รับผลกระทบจากผู้นำประเภทนี้อย่างไร พบความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและมีนัยสำคัญ .86 ระหว่างแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำและภาคจากการศึกษานี้ ผลกระทบ เช่น การเปลี่ยนแปลงการสัมภาษณ์และการว่าจ้าง แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ดูแลระบบที่รวมมากกว่า คำถามสัมภาษณ์นั้นมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเพื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการศึกษาของรัฐ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตคือ ให้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสำนักงานกลางกับผู้บริหารระดับอาคาร เพื่อดูว่ามีความแตกต่างในการปฏิบัติและการใช้งานหรือไม่ ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งคือการทำการณศึกษาของเขตที่มีความก้าวหน้าทางดิจิทัลและเป็นที่ยอมรับในระดับสูงที่มีประสิทธิภาพสูง และค้นหาสิ่งๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จของพวกเขา

William Sterrett และ Jayson W. Richardson (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพทางดิจิทัลผ่านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล โดยการศึกษาเน้นที่วิธีที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีช่วยสร้างความเป็นมืออาชีพของโรงเรียน รวมถึงการโอบรับและสนับสนุนนวัตกรรมในขณะที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตของผู้บริหารด้านดิจิทัลช่วยให้มั่นใจว่าพวกเขายังคงมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่นกัน ครูที่เห็นผู้ดูแลระบบสนับสนุนนวัตกรรม มีส่วนร่วมในเครือข่ายการเรียนรู้มืออาชีพ และเป็นผู้นำการแหกบน Twitter อาจยินดีรับความเสี่ยงใหม่ๆ ในฐานะผู้เรียนและนักการศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ครูเห็นว่าตนเองเป็นผู้ทำงานร่วมกันที่มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของนักเรียนและชุมชนการเรียนรู้โดยรวม ในงานนี้ การปรากฏตัวหลักและการสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญ ครูใหญ่ที่เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลช่วยให้คนอื่น ๆ ในโรงเรียนเติบโต และพวกเขาก็พร้อมที่จะช่วยบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้จากภายในโรงเรียนของตน

Masrur (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางดิจิทัลเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสอนของอาจารย์ภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยในซามารินดา โดยการศึกษาตรวจสอบผลกระทบของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลต่อความสามารถในการสอน วิธีการวิจัยที่ใช้เป็นแบบเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการแบบสำรวจ ประชากร ของการศึกษาประกอบด้วยผู้เข้าร่วม 162 คน ทั้งหมด

เป็นอาจารย์สอนภาษาอังกฤษในซามารินดาใช้การสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง 130 คน แบบสอบถามได้รับการออกแบบมาเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ และตรงตามคุณสมบัติที่จำเป็น สำหรับเครื่องมือที่ดี จากนั้นใช้ Smart PLS 3.0 เพื่อจัดตารางและประเมินข้อมูลที่รวบรวม จากผลการศึกษานี้พบว่าภาวะผู้นำทางดิจิทัลมีผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการสอนของอาจารย์ อย่างไรก็ตาม การให้บริการดิจิทัลการแนะแนวและกิจกรรมกลุ่มเป็นสองประเด็นที่ต้องปรับปรุงเพื่อเพิ่มคุณภาพของความเป็นผู้นำดิจิทัล องค์ประกอบบางอย่างที่ต้องพิจารณาเมื่อพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการสอนของอาจารย์ ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการพัฒนาหลักสูตรและความเข้าใจในรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนความสามารถในการเข้าใจแง่มุมทางอารมณ์ของนักเรียน การศึกษานี้ยังพบว่าความสามารถในการสอนของอาจารย์จะดีขึ้นเมื่อผู้นำในระดับต่าง ๆ สามารถนำเสนอรูปแบบการเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่ดีในการจัดการประจำวันของพวกเขา

Ranmani & Arunnugam (2018) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบูรณาการเทคโนโลยีของครูในโรงเรียนมัธยมปลาย เพื่อศึกษาการระบุนระดับของภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้าน วิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ, วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล, ความเป็นเลิศในวิชาชีพ การปฏิบัติ ปรับปรุงระบบและความ เป็นพลเมืองดิจิทัลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญ ระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับอาจารย์บูรณาการเทคโนโลยี นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพมีผลอย่างมากต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งผู้บริหารหรือครู เป็นการพัฒนาให้บุคลากรด้านภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งสังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้ 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) การสร้างเครือข่าย วัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 3) ความเป็นมืออาชีพ

บทที่ 3

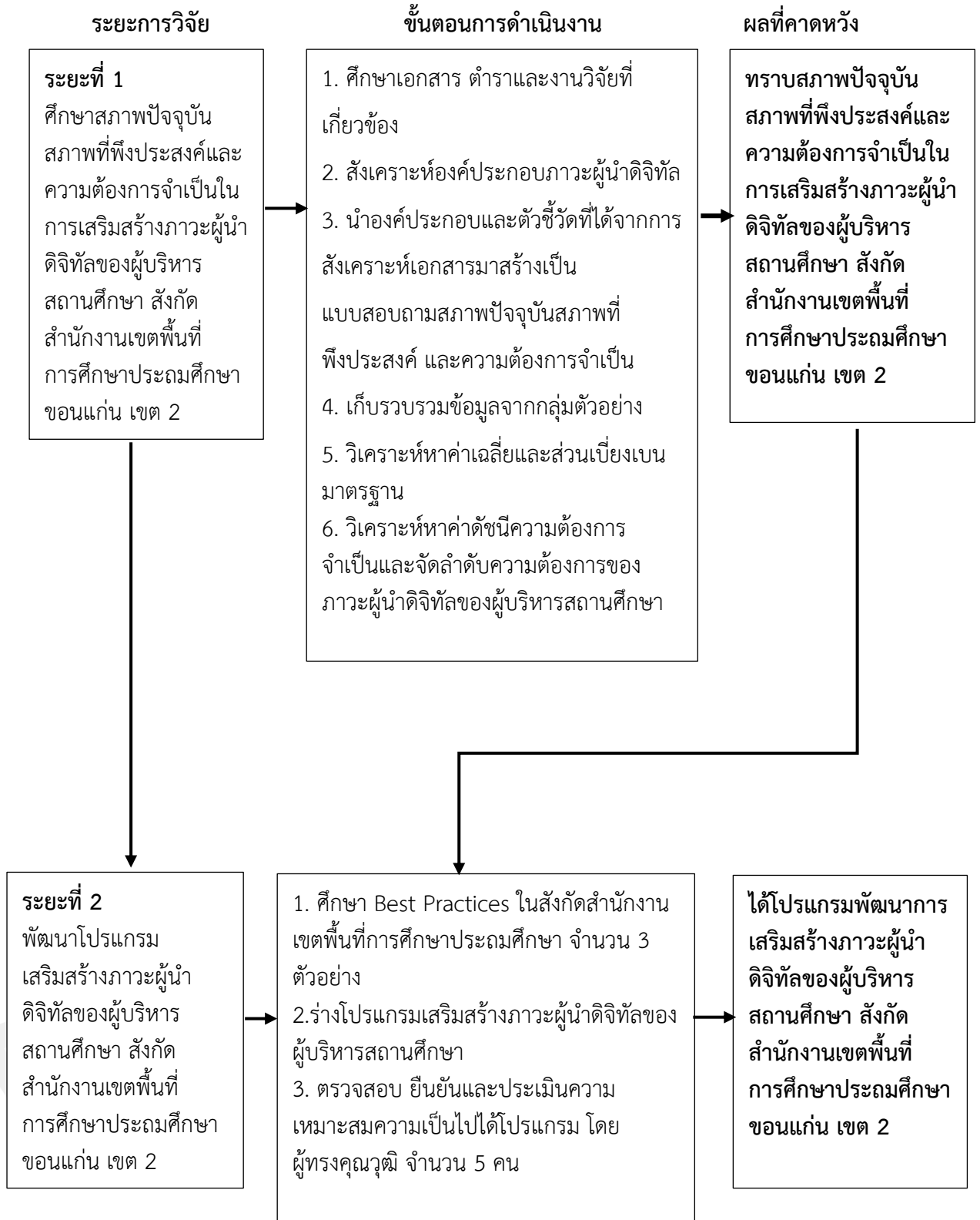
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนำเสนอตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละระยะมีขั้นตอน ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.5 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.7 นำข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยการคำนวณ PNI modified เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. แหล่งข้อมูล

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ ผู้อำนวยการ 204 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน รวม 208 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน

2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.2.3 คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	144	94
โรงเรียนขนาดกลาง	62	41
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	1
รวม	208	136

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ

เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type)

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาใน ระยะที่ 1 (องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา) มาเป็นกรอบการ สร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องความเหมาะสมของข้อความและให้คำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามตามที่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

3.2.4.1 ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัย และประเมินผลการศึกษา หรือสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับโท ขึ้นไป
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
4. ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.2.4.2 ผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่

1. ผศ.ดร.จรรยารัตน์ รัตนกร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
2. ดร.ชาญวิทย์ ชุมศรี ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านหัวดงกำแพง จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒน การศึกษา

3. ดร.โกศล ภูศรี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษาคุุณบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาศึกษา

4. ดร.ราตรี เลิศหัวาทอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ วุฒิการศึกษาการศึกษาคุุณบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาศึกษา

5. ดร.จิระภา ธรรมนำศีล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษขอนแก่น เขต 2 วุฒิการศึกษาการศึกษาคุุณบัณฑิต (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผล โดยพิจารณาและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.60–1.00 ขึ้นไป จำนวน 45 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของแบบสอบถาม คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.2 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.290 ถึง 0.790 จำนวน 36 ข้อ และมีค่าค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.943 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.948

3.2.8 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษขอนแก่น เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือประสานขอความร่วมมือและแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์การตรวจให้คะแนน แบบสอบถามตามเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ต่อไปนี้

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์	คะแนน
ระดับมากที่สุด	5
ระดับมาก	4
ระดับปานกลาง	3
ระดับน้อย	2
ระดับน้อยที่สุด	1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ

5.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
3.51–4.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก
2.51–3.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
1.51–2.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย
1.00–1.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

5.2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการจัดเรียงลำดับ นำข้อมูลไปวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ

5.3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลการประเมินในด้านสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ที่มีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้ สภาพปัจจุบันมีระดับคุณภาพน้อยค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 และสภาพที่พึงประสงค์มีระดับคุณภาพมากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยคำนวณจากสูตร $PNI_{modified}$ เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1.1 ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item –Objective Congruence) คำนวณค่าได้จาก

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

เมื่อ	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ดังนี้ (สมบัติท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient; α) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	คือ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
	K	คือ	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	คือ	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัค (Cronbach's alpha coefficient; α) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้

มากกว่า .5

ต่ำ

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5

ไม่สามารถรับได้

6.1.3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ I = สภาพที่พึงประสงค์, D = สภาพปัจจุบัน

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ค่าเฉลี่ย

$$\text{ค่าเฉลี่ย} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย $\sum X$ คือ ผลรวม

X คือ จำนวน

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X คือ ข้อมูล (1,2,3,...n)

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองแก้ว เขต 2

ตอนที่ 1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) โดยดำเนินการดังนี้

คัดเลือกผู้อำนวยการที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านบริหารจัดการ หรือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

1.1.2 จัดทำและสร้างแบบสัมภาษณ์

1.1.3 จัดกิจกรรมการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาวិธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

- | | |
|------------------------|--|
| 1. นายสมใจ มณีวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา |
| 2. นายบัญชา ยุทธรงค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท |
| 3. นางนันทรนา จันทรลุน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักหวานโนนสว่าง |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.2.2 นำแบบสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงบุคคลที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้ได้ถึงวิธีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Approach)

ตอนที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. การดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาเนื้อหาในรายละเอียดขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ตามลำดับความต้องการจำเป็นและนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในรูปแบบโปรแกรมการพัฒนา โดยพิจารณาเนื้อหาตามลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง

1.3 ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้แก่

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายสมใจ มณีวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา |
| 2. นางนัตริญา จันทร์ลูทิน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักหวานโนนสว่าง |
| 3. นางต้นหยง คานอำไพ | ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรคามประชาสรรค์ |
| 4. นายบัญชา ยุทไธสง | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท |
| 5. นายสำรวย พรประไพ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านภูเหล็ก |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งแบบ ประเมินมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 พิจารณาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้
5	ระดับมากที่สุด
4	ระดับมาก
3	ระดับปานกลาง
2	ระดับน้อย
1	ระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างเครื่องมือและการคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของโปรแกรม

3.2.2 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมิน คือ องค์ประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย

5 ส่วน ดังนี้ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ส่วนที่ 3 เนื้อหากิจกรรม ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินการและส่วนที่ 5 การประเมินผล นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมทุกประเด็น

3.2.3 นำแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)

3.2.5 จัดพิมพ์แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและติดต่อรับแบบประเมินด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืน

5.1.2 วิเคราะห์ผลการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

5.1.3 บันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์วิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย	ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้
4.51-5.00	ระดับ มากที่สุด
3.51-4.50	ระดับ มาก
2.51-3.50	ระดับ ปานกลาง
1.51-2.50	ระดับ น้อย
1.00-1.50	ระดับ น้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

$$\text{ค่าเฉลี่ย} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ คือ ผลรวม

X คือ จำนวน

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X คือ ข้อมูล (1,2,3,...n)

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2

1.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา และดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้มาซึ่งองค์ประกอบและตัว บ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1.วิสัยทัศน์	1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
	1.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
	1.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
2.การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	2.1 มีความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน
	2.2 มีการเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
	2.3 มีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน
3.ความเป็นมืออาชีพ	3.1 ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล
	3.2 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการ ให้บริการด้วยระบบดิจิทัล
	3.3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับ ศักยภาพองค์กร

จากตาราง 10 พบว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 3) ความเป็นมืออาชีพ

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	N = 136	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	91	66.9
2) หญิง	45	33.1
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	14	10.3
2) 5 - 10 ปี	11	8.1
3) 11 - 15 ปี	21	15.4
4) 16 - 20 ปี	19	14.0
5) 21 - 25 ปี	9	6.6
6) 25 ปีขึ้นไป	62	45.6
3. ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	16	11.8
2) ปริญญาโท	117	86.0
3) ปริญญาเอก	3	2.2
4. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก	94	69.1
2) ขนาดกลาง	41	30.1
3) ขนาดใหญ่	1	0.73

จากตาราง 11 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า ผู้บริหาร สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.73 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.วิสัยทัศน์	3.94	0.65	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด
2.การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.89	0.69	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
3.ความเป็นมืออาชีพ	3.90	0.66	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	3.91	0.66	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.มีการกำหนดวิสัยทัศน์การวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.24	0.64	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
2.มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์	3.85	0.65	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.สามารถสร้างกลยุทธ์ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม	3.91	0.59	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด
4.มีการกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตขององค์กร	4.10	0.69	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
5.มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานที่กำหนดไว้	4.17	0.60	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด
6.มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์	3.90	0.82	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด
7.มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.88	0.65	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
8.มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.90	0.67	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
9.มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์	3.79	0.58	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด
10.มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน	3.99	0.65	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด
11.มีการติดตาม วัดผลและประเมินผล การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.96	0.60	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
12.สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาและเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล	3.90	0.32	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
13.มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.79	0.61	มาก	4.65	0.52	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14.มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ	3.88	0.66	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด
15.มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพรบ.คอมพิวเตอร์ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล	3.90	0.63	มาก	4.66	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	3.94	0.65	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1.มีการกำหนดวิสัยทัศน์การวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.24$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9.มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์ และข้อ 13. มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 6.มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.83$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 12.สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.64	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
2.มีการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.70	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

3.มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้	3.84	0.65	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
4.มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน	3.90	0.74	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด
5.มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินงาน	3.85	0.67	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด
6.มีการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล	3.78	0.68	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
7.มีการสร้างแรงบันดาลใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.90	0.75	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
8.มีการใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน	3.97	0.64	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
9.สามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรโดยใช้สื่อดิจิทัล	3.91	0.64	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
10.เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้	3.94	0.71	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	3.89	0.69	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 8.มีการใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.97$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6.มีการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กร

ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.88$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 10.เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.67$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็นมืออาชีพ

ด้านความเป็นมืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.95	0.60	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด
2.มีความสามารถในการใช้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.62	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
3.มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการเป็นพลเมืองดิจิทัล	3.89	0.62	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
4.มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	3.82	0.61	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
5.มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.79	0.70	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
6.สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.87	0.66	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด
7.มีการตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	3.95	0.69	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
8.สามารถนำเอาความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน	4.01	0.74	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
9.สามารถใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร	3.86	0.69	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ) ด้านความเป็นมืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10.สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.67	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
11.มีความเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	3.89	0.64	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	3.90	0.66	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 8.สามารถนำเอาความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5.มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.88$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.มีความสามารถในการใช้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม และข้อ 10.สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.85$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5.มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} : 4.74$)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.วิสัยทัศน์	3.94	4.71	0.195	3
2.การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.89	4.74	0.218	2
3.ความเป็นมืออาชีพ	3.90	4.80	0.230	1
โดยรวม	3.91	4.75	0.215	

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ค่า D = 3.91, ค่า I = 4.75 และ ค่า PNI = 0.215 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.มีการกำหนดวิสัยทัศน์การวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.24	4.81	0.134	15
2.มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์	3.85	4.67	0.212	5
3.สามารถสร้างกลยุทธ์ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม	3.91	4.68	0.196	8
4.มีการกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตขององค์กร	4.10	4.71	0.148	14

ด้านวิสัยทัศน์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
ตาราง 17 (ต่อ) 5.มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ ตามแผนการบริหารงานที่กำหนดไว้	4.17	4.79	0.149	13
6.มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้ อย่างสร้างสรรค์	3.90	4.83	0.238	2
7.มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.86	4.74	0.228	3
8.มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.90	4.71	0.207	7
9.มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบ ออนไลน์	3.79	4.76	0.255	1
10.มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยี ดิจิทัลที่เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน	3.99	4.72	0.182	12
11.มีการติดตาม วัดผลและประเมินผลการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.96	4.69	0.184	11
12.สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล	3.90	4.64	0.189	10
13.มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กร ร่วมกันเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.79	4.65	0.226	4
14.มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ	3.88	4.69	0.208	6
15.มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ พรบ. คอมพิวเตอร์ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อ ดิจิทัล	3.90	4.66	0.194	9

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 9.มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์ (PNI = 0.255) ข้อ 6. มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ (PNI = 0.238) และข้อ 7.มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล (PNI = 0.228) ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.95	4.79	0.213	4
2.มีการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ	3.93	4.76	0.211	6
3.มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้	3.84	4.88	0.270	1
4.มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน	3.90	4.71	0.207	8
5.มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินงาน	3.85	4.72	0.225	3
6.มีการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล	3.78	4.74	0.253	2
7.มีการสร้างแรงบันดาลใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.90	4.72	0.210	7

ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรม การเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8.มีการใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อ ตาราง 18 (ต่อ) ประสานงานระหว่างกัน	3.97	4.81	0.212	5
9.สามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรโดยใช้สื่อ ดิจิทัล	3.91	4.70	0.202	9
10.เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไป ประยุกต์ใช้	3.94	4.67	0.185	10

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่าย
วัฒนธรรมการเรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 3.มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (PNI = 0.270) ข้อ 6.มีการสร้างบรรยากาศ
สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล (PNI = 0.253) และ
ข้อ 5.มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและ
ดำเนินงาน (PNI = 0.225) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลและค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความเป็นมืออาชีพ

ด้านความเป็นมืออาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	3.95	4.79	0.212	10
2.มีความสามารถในการใช้นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	3.96	4.85	0.224	8
3.มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับ การเป็นพลเมืองดิจิทัล	3.89	4.75	0.221	9

ด้านความเป็นมืออาชีพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4.มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	3.82	4.76	0.246	2
5.มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.79	4.74	0.250	1
6.สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.87	4.78	0.235	6
7.มีการตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	3.95	4.84	0.225	7
8.สามารถนำเอาความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน	4.01	4.81	0.199	11
9.สามารถใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร	3.86	4.80	0.243	4
10.สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	4.85	0.244	3
11.มีความเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	3.89	4.82	0.239	5

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นมืออาชีพ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 5.มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI = 0.250) ข้อ 4.มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน (PNI = 0.246) และข้อ 10.สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI = 0.244) ตามลำดับ

โดยสรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยสรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบ

ออนไลน์มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน และสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล

3. ด้านความเป็นมืออาชีพ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และสามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตาราง 2 จำนวนความถี่และร้อยละ วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล	กลุ่มตัวอย่าง (N = 136)		ลำดับวิธีการ เสริมสร้าง
	ความถี่	ร้อยละ	
1.การฝึกอบรม	72	52.9	3
2.การฝึกฝนตนเอง	97	71.3	1
3.การศึกษาดูงาน	89	65.4	2
4.การประชุมสัมมนา	57	41.9	5
5.การประชุมเชิงปฏิบัติการ	71	52.2	4

จากตาราง 2 พบว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เรียงลำดับที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแบบสอบถามที่คิดว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การฝึกฝนตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม 4) ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การประชุมสัมมนา ตามลำดับ

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.การศึกษาวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practices)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 1 มาหาคำดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น และศึกษาการศึกษาข้อมูลในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเป็นผู้นำ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาททั้งในด้านการวางแผนกระบวนการทำงานหรือการยกระดับศักยภาพองค์กร และต้องมีความสามารถในการมองหาโอกาสในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดนวัตกรรมที่แปลกใหม่เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1. 21 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นมืออาชีพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการพัฒนาและยกระดับศักยภาพองค์กร โดยต้องมีความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี สามารถเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2. 22 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเข้ารับการฝึกอบรมทั้ง On-site และ On line และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3. 23 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความเป็นมืออาชีพ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงาน ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเข้ารับการฝึกอบรมทั้ง On-site และ On line เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดีและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1. 21 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ให้เป็นพลวัตเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2. 22 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3. 23 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างเครือข่ายและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน เกิดการสื่อสารแบบสองทาง เน้นการทำงานเป็นทีม ร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สร้างความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. วิสัยทัศน์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด และประชาสัมพันธ์ผลของการปฏิบัติงานผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1. 21 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จและนำผลเสนอผลของการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2. 22 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้าน ต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล

ให้เห็นถึงภาพความสำเร็จขององค์กรในอนาคต โดยต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างกลยุทธ์ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และสามารถเผยแพร่ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3. 23 พฤศจิกายน 2565 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลให้เห็นถึงภาพความสำเร็จขององค์กรในอนาคต มีความสามารถในการสร้างกลยุทธ์ มีความสามารถในวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จ และสามารถเผยแพร่ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษา มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในระยะที่ 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยค่าความต้องการจำเป็นที่ได้มีค่าไม่ต่างกันมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการเรียงลำดับความสำคัญของหัวข้อโปรแกรมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 3 ตัวอย่าง นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมและกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่

Module 1 ความเป็นมืออาชีพ

Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

Module 3 วิสัยทัศน์

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.1.1. หลักการ

การปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความ

หลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้จักดี รู้เท่าทัน กำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและเพิ่มขีดความสามารถและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รู้เท่าทันดิจิทัล และสามารถ应用技术ดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง ประกอบกับแนวโน้มสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ย่อมจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงและเท่าเทียม ประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั่นคือการบริหารสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิถีปฏิบัติใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการ

เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) มาพัฒนาความรู้ประสบการณ์เหล่านี้เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นภาวะผู้นำอีกหนึ่งแบบที่มีความสำคัญและถูกพูดถึงเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

2.2.2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในกระบวนการของวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และความเป็นมืออาชีพ
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 เนื้อหากิจกรรม

เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

1. Module 1 ความเป็นมืออาชีพ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปใช้เพื่อ

พัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1.1 ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล

1.3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร

2. Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ ไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

2.1 ความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน

2.2 การเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 ปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน

3. Module 3 วิสัยทัศน์ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.3 การปฏิบัติวิสัยทัศน์

2.1.4 วิธีการดำเนินการ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ

ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น 3) การพัฒนาด้วยการอบรม

ตาราง 21 วิธีดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและประเมินผล
1.ความเป็นมืออาชีพ	- ศึกษาทบทวนเรื่อง Digital Literacy	- 4 ชั่วโมง	- เข้าทำแบบทดสอบก่อนเรียนกิจกรรมในบทเรียน - เรียนรู้บทเรียนด้วยการอบรมผ่านสื่อวีดิทัศน์ เรื่อง Digital Literacy หรือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือ ใช้เพื่อพัฒนา	- ประเมินตนเองก่อนระหว่าง และหลังการพัฒนา - ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด - ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง - ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น - ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)</p> <p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง การออกแบบบริการภาครัฐ</p>	<p>- 10 ชั่วโมง</p> <p>- 9 ชั่วโมง</p>	<p>กระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เรียนรู้บทเรียนด้วยตนเองเกี่ยวกับสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้รู้เท่าทันสื่อดิจิทัลเพื่อเลือกใช้ในทำงานได้อย่างเหมาะสม มีจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความปลอดภัยยุคดิจิทัล และมีความรู้ในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เรียนรู้บทเรียนด้วยตนเองเกี่ยวกับหลักการของกระบวนการการ</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>เรียนรู้ความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนการบริหารภาครัฐแนวใหม่ คุณค่าของการทำงานราชการและทัศนคติในการทำงานภาครัฐ และเรียนรู้วิธีการทำงานภาครัฐในบริบทใหม่</p> <p>- ศึกษาบทเรียนเรื่อง การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร</p>	<p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>ออกแบบบริการ นำเครื่องมือที่ช่วยในการออกแบบบริการ มาใช้ในการดำเนินการ ระดับการให้ความสำคัญของการออกแบบในองค์กร การออกแบบกับบริบทของงานบริการ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล</p> <p>- เรียนรู้บทเรียนด้วยตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงงาน สร้างการเปลี่ยนแปลงใน</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ ด้านความเป็นมือ อาชีพของภาวะ ผู้นำดิจิทัล</p>	<p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>การบริหารโดยใช้ สารสนเทศเพื่อการ ขับเคลื่อนภารกิจ และยกระดับ ศักยภาพองค์กรไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ที่องค์กร ต้องการ</p> <p>- ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%</p> <p>- ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ นำไปบูรณาการ สอดแทรกการ ปฏิบัติงานกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	
<p>2.การสร้างเครือข่าย วัฒนธรรมการเรียนรู้</p>	<p>- ศึกษาบทเรียน เกี่ยวกับการใช้งาน เครื่องมือด้าน ดิจิทัลในการ ทำงานร่วมกัน เช่น การทำงานร่วมกัน แบบออนไลน์ด้วย</p>	<p>- 3 ชั่วโมง</p>	<p>- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน</p> <p>- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการ อบรมด้วยสื่อ power point</p>	<p>- ประเมิน ตนเองก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา</p> <p>- ประเมินการ ทำกิจกรรม ตามที่กำหนด</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>โปรแกรมประชุมออนไลน์ การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ ตลอดจนการสร้างสื่อดิจิทัลโดยใช้โปรแกรมในการสร้างสื่อบนแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>- ศึกษบทเรียนเรื่อง Google Tools เพื่อการพัฒนางานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน</p>	<p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>- ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กร</p> <p>- เรียนรู้บทเรียนออนไลน์ด้วยตนเองเรื่อง Google Tools เพื่อการติดต่อสื่อสารอย่างมืออาชีพ เพื่อการแบ่งปันพื้นที่การทำงานและทำงานร่วมกัน เพื่อการสร้างแบบสำรวจและแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อการค้นหาข้อมูลสารสนเทศ และทรัพยากรเพื่อการทำงาน เพื่อการประชาสัมพันธ์</p>	<p>- ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>- ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น</p> <p>- ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษบทเรียน เรื่อง ภาวะผู้นำใน การทำงานกับผู้อื่น อย่างสมดุล (Working with People)</p>	<p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>ผลงานและหน่วย งานบนเว็บไซต์อย่าง ง่ายโดยสามารถนำ ความรู้ความเข้าใจไป ปฏิบัติและประยุกต์ ใช้ในการทำงานและ พัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ - เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยสื่อออนไลน์ เกี่ยวกับ การสร้าง วัฒนธรรมในองค์กร สมัยใหม่ที่ผู้นำควร ปรับเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนทัศน์ มี จิตวิทยา เทคนิคใน การดึงศักยภาพของ ทีมงาน ชะนะใจ ทีมงานเพื่อให้ทำงาน กับผู้อื่นอย่างสมดุล รวมถึงการตัดสินใจที่ มีประสิทธิภาพ พร้อม จะเป็นผู้นำในการ ขับเคลื่อนนโยบาย ต่าง ๆ ไปสู่การ ปฏิบัติ เพื่อสร้าง</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาบทเรียน เรื่องมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน (Communication and Collaboration)</p> <p>- ศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ</p>	<p>- 7 ชั่วโมง</p> <p>- 6 ชั่วโมง</p>	<p>ประโยชน์ให้กับ องค์กร</p> <p>- เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยสื่อออนไลน์ เกี่ยวกับมนุษย- สัมพันธ์ที่เป็นการ ติดต่อระหว่างบุคคล 2 คนขึ้นไปซึ่งเป็น ทักษะสำคัญในการ อยู่ร่วมกันในสังคม การเรียนรู้เรื่อง มนุษยสัมพันธ์ การ ปฏิสัมพันธ์และการ สื่อสารระหว่างกัน และการเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์ในการ ทำงาน จะช่วยให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี อย่างยั่งยืน</p> <p>- ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%</p> <p>- ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>ด้านการสร้าง เครือข่าย วัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อเป็น องค์กรดิจิทัล</p>		<p>นำไปบูรณาการ สอดแทรกการ ปฏิบัติงานกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	
<p>3.วิสัยทัศน์</p>	<p>- ศึกษาเรียนรู้ บทเรียนเรื่องภาวะ ผู้นำดิจิทัลกับการ บริหารองค์กร เรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะภาวะผู้นำที่ จำเป็นในยุคดิจิทัล สมรรถนะที่ผู้นำ จำเป็นต้องมีเพื่อ การนำองค์กรใน ยุคดิจิทัลอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภายใน หน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ มีการ เรียนรู้เกี่ยวกับ กระบวนการ เปลี่ยนผ่านไปสู่ การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation)</p>	<p>- 3 ชั่วโมง</p>	<p>- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน - ศึกษาจากสื่อ วีดิทัศน์ด้วยการ อบรม - สรุปบทเรียนเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการ ส่งเสริมภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	<p>- ประเมิน ตนเองก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา - ประเมินการ ทำกิจกรรม ตามที่กำหนด - ประเมินความ สนใจและตั้งใจ ในการศึกษา ด้วยตนเอง - ประเมิน ซักถามและการ ให้ข้อคิดเห็น - ประเมิน ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม การพัฒนา</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>พร้อมกรณีศึกษา และกรณีตัวอย่าง ของในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง การออกแบบ องค์กรดิจิทัล เป็น การศึกษาถึง ผลกระทบจาก อิทธิพลของ เทคโนโลยีกับการ ปรับตัวขององค์กร ในลักษณะต่าง ๆ รวมถึงการ อธิบายถึงรูปแบบ ในการปรับตัวของ องค์กรให้เข้ากับยุค ดิจิทัลสู่ความเข้าใจ ในความหมายที่ แท้จริงขององค์กร ดิจิทัล ประเภท บทบาท และ กิจกรรมทาง เทคโนโลยีดิจิทัลที่ เกี่ยวข้อง หลักการ และวิธีการ</p>	- 7 ชั่วโมง	<p>- เรียนรู้ผ่านบทเรียน ออนไลน์ด้วยตนเอง เกี่ยวกับกระบวนการ เปลี่ยนผ่านไปสู่การ เป็นดิจิทัล (Digital Transformation) คืออะไร การทำ Digital Transformation ใน หน่วยงานภาครัฐ มี วิธีปฏิบัติอย่างไร</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>ออกแบบองค์กร ดิจิทัลและ เครื่องมือสำหรับ การพัฒนาองค์กร ดิจิทัล</p> <p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ มีประสิทธิภาพ (Effective Change Agent)</p>	- 6 ชั่วโมง	<p>- เรียนรู้ผ่านบทเรียน ออนไลน์ด้วยตนเอง เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของภาวะผู้นำ ในบริบทการ เปลี่ยนแปลงทั้งจาก สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก องค์กร เพื่อเข้าใจ วิสัยทัศน์และการ จัดการเชิงกลยุทธ์ ของผู้นำในการนำพา องค์กรไปสู่การ เปลี่ยนแปลง ตลอดจนศึกษา กระบวนการและ ปัจจัยสนับสนุน ต่าง ๆ ที่มีต่อการ เปลี่ยนแปลงของ องค์กร เช่น การ สร้างค่านิยมและ</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษายทเรียน ด้วยตนเอง เรื่อง การเปลี่ยนผ่าน องค์กรสู่ดิจิทัลด้วย กระบวนการคิดเชิง ออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)</p>	<p>- 7 ชั่วโมง</p>	<p>วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายทางสังคม และ การจัดการ ความรู้ในองค์กร และศึกษาวิธีการ บริหารนวัตกรรมใน องค์กรเพื่อสร้าง ความยั่งยืนให้กับ องค์กรต่อไป</p> <p>- สรุบบทเรียนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการศึกษา บทเรียนออนไลน์ ด้วยตนเองเรื่อง ความหมายและ ความสำคัญของการ เปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เรียนรู้เกี่ยวกับแนว ทางการออกแบบ นวัตกรรมในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้ กระบวนการคิดเชิง ออกแบบ (Design Thinking) และ</p>	

องค์กรประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ การมีวิสัยทัศน์นำ เทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการ บริหารงานใน องค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>- 6 ชั่วโมง</p>	<p>แนวทางในการนำ Design Thinking ไปประยุกต์ใช้ใน องค์กรเพื่อการ ปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์กรดิจิทัล นอกจากนี้ยังเรียนรู้ เกี่ยวกับการริเริ่ม ไอเดียเพื่อเป็น จุดเริ่มต้นในการ ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กร ดิจิทัล</p> <p>- ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%</p> <p>- ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ นำไปบูรณาการ สอดแทรกการ ปฏิบัติงานกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	

จากตาราง 21 พบว่าระยะเวลาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย Module 1 ความเป็นมืออาชีพ (39 ชั่วโมง) Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ (32 ชั่วโมง) และ Module 3 วิสัยทัศน์ (29 ชั่วโมง) ในแต่ละโมดูลจะมีกิจกรรมพัฒนาหลากหลายรูปแบบ โดยสรุปตามวิธีการพัฒนาได้ดังนี้

วิธีการพัฒนาการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ จำนวนเวลาในการพัฒนา 70 ชั่วโมง (Module 1 ความเป็นมืออาชีพ จำนวนเวลา 27 ชั่วโมง Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวนเวลา 23 ชั่วโมงและ Module 3 วิสัยทัศน์ จำนวนเวลา 20 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลา 70 ชั่วโมง)

2. การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการบูรณาการสอดแทรกระหว่างการปฏิบัติงานหรือการศึกษาดูงาน จำนวนเวลาในการพัฒนา 20 ชั่วโมง (Module 1 ความเป็นมืออาชีพ จำนวนเวลา 8 ชั่วโมง Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวนเวลา 6 ชั่วโมงและ Module 3 วิสัยทัศน์ จำนวนเวลา 6 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลา 20 ชั่วโมง)

3. การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม จำนวนเวลาในการพัฒนา 10 ชั่วโมง (Module 1 ความเป็นมืออาชีพ จำนวนเวลา 4 ชั่วโมง Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวนเวลา 3 ชั่วโมงและ Module 3 วิสัยทัศน์ จำนวนเวลา 3 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลา 10 ชั่วโมง)

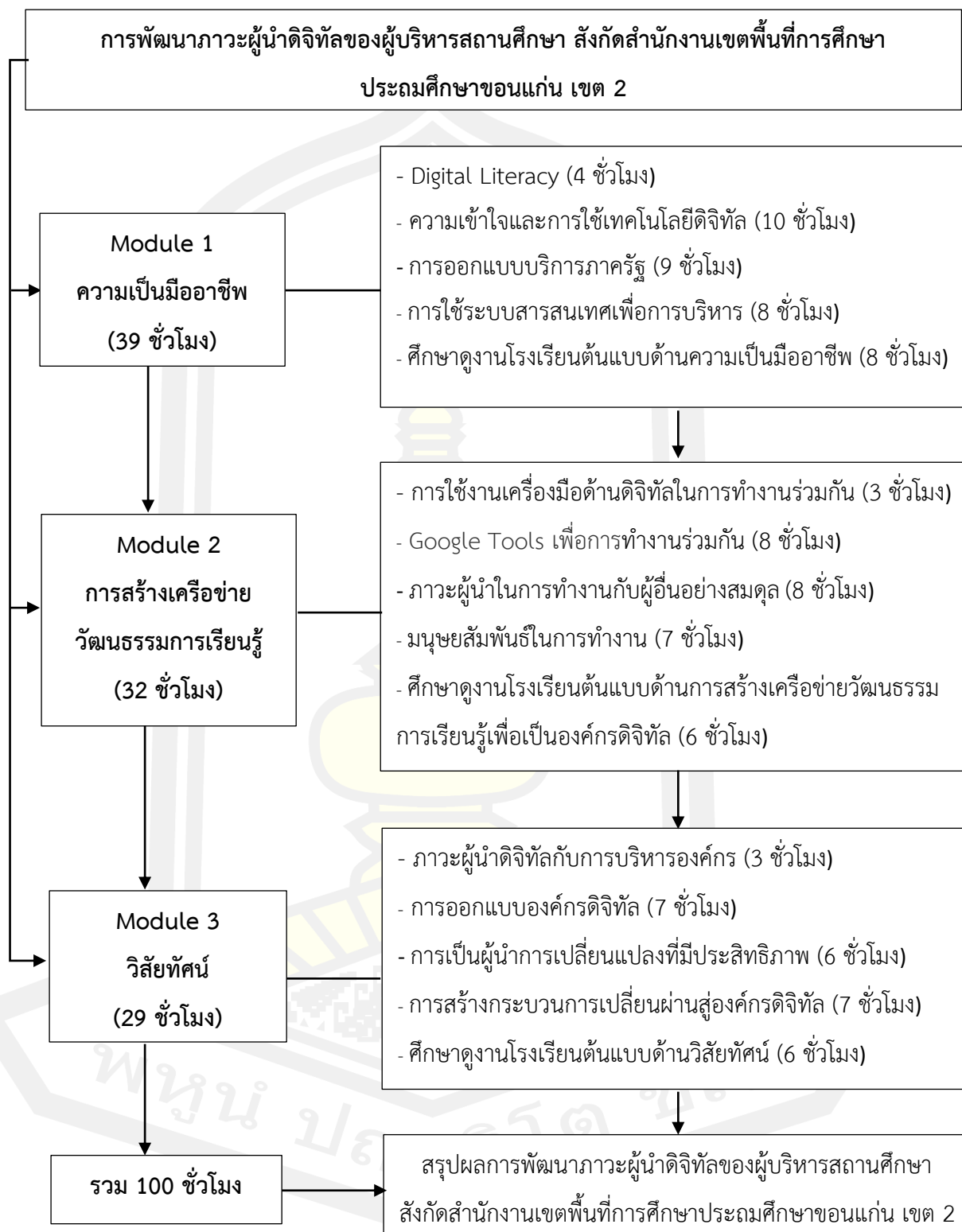
และเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ ครอบคลุมเป้าหมายของพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีขอบข่ายเนื้อหา รวมระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง สามารถสรุปดังตารางฝึกอบรมดังต่อไปนี้

ตาราง 22 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ครั้งที่	08.00- 09.00	09.00- 10.00	10.00- 11.00	11.00- 12.00	12.00- 13.00	13.00- 14.00	14.00- 15.00	15.00- 16.00
1	ลงทะเบียน ปฐมนิเทศ ประชุมเพื่อ สร้างความรู้ ความเข้าใจ	Module 3 วิสัยทัศน์			พักรับประทานอาหารกลางวัน	Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรม การเรียนรู้		
2	Module 1 ความเป็นมืออาชีพ			แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชักถาม และนำเสนอ สรุปเนื้อหาการอบรมร่วมกัน				

จากตารางที่ 22 ผู้วิจัยได้สรุปโครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รวมระยะเวลา 100
ชั่วโมง ได้แก่ Module 1 ความเป็นมืออาชีพ Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้
และ Module 3 วิสัยทัศน์ ดังภาพประกอบ 4

พหุบัณฑิต ชีวะ



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.1.5 การวัดและประเมินผล

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
4. ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
5. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน

ผู้วิจัยนำเสนอโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้บริหารชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.30	0.55	มาก	4.70	0.40	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	4.80	0.60	มากที่สุด	5.00	0.39	มากที่สุด
3. เนื้อหากิจกรรม	4.55	0.61	มากที่สุด	4.85	0.41	มากที่สุด
4. วิธีการดำเนินการ	4.40	0.57	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.36	0.63	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด
รวม	4.48	0.59	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 23 ผลการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านโดยจำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 มีความชัดเจนแสดงถึงจุดเน้นของโปรแกรม	4.00	0.00	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
1.2 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย						
2.1 มีความเหมาะสม	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 มีความชัดเจน	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหากิจกรรม						
3.1 มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 Module 1 วิสัยทัศน์	4.00	0.70	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
3.3 Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.40	0.89	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
3.4 Module 3 ความเป็นมืออาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วิธีการดำเนินการ						
4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.20	0.44	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
4.2 การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.44	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ) องค์ประกอบโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.3 การกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรม	4.60	0.54	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 การประเมินการทำกิจกรรม ตามที่กำหนด	4.20	0.44	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
5.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจ ในการศึกษาด้วยตนเอง	4.40	0.54	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
5.4 การประเมินซักถามและการ ให้ข้อคิดเห็น	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการพัฒนา	3.60	0.55	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	4.48	0.59	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
จำแนกเป็นรายข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.48 ระดับ
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) คือ วัดอุปสรรค/
เป้าหมาย ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.55$)
คือ เนื้อหากิจกรรม ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 4.30$) คือ หลักการ ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวมเท่ากับ 4.81 ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดย
องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) คือ วัดอุปสรรค/เป้าหมาย ระดับความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.85$) คือ เนื้อหากิจกรรม ระดับความเป็น

ไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) คือ หลักการ ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านได้ให้คำแนะนำว่า สมควรนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.66) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$ S.D. = 0.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้ายคือด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับสุดท้ายคือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขญา โกลมวานิช (2563) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก และสอดคล้องกับกัญญารัตน์ สุขแสน (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปการวิเคราะห์แต่ละด้านเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

1.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์การวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมครูให้ผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์ และมีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันเผยแพร่วิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ ฝนทิพย์ หาญชนะ และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิจัย ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชัดเจน สามารถสร้างกลยุทธ์ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมรวมทั้งบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ มุขำหมัดรุขลัน ลือบาเกลูติง และ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูง ให้เพียงพอต่อการรองรับการใช้งานของระบบบริหารจัดการศึกษาทั้งของสถานศึกษาและห้องเรียน และ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในหลาย ๆ วิธี เช่น การให้ความรู้การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการ สัมมนา เป็นต้น

1.1.2 ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อ ประสานงานระหว่างกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ และ ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลัย (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรม ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลก ยุคดิจิทัล การทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างแพร่หลาย ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น การสร้างระบบ การปฏิบัติงานที่มีความกระชับ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ระบบการติดต่อสื่อสารและการ ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ การสำรวจความต้องการของผู้เรียน ครู และบุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวก จัดหาอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีภายใต้งบประมาณที่มีอยู่ ผู้บริหารควรวิเคราะห์หลักสูตร

ร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ ผ่านการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน และสอดคล้องกับ วรวรรณ อินทร์ชู และจิตติมา วรรณศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก สร้างชุมชนเครือข่ายในการแลกเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและก้าวเข้าสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล

1.1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำเอาความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถใช้อีเมลดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เถลิงพล วงศ์พระลับและคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผลการวิจัยด้านความเป็นมืออาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าการมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์มีทักษะในการใช้งานอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น smartphone, tablet สามารถใช้งานเกี่ยวกับสื่อสารทางสังคมออนไลน์ เช่น facebook, line ใช้เทคโนโลยีช่วยในการประชุม ปรึกษาหารือ เช่น video conference, video call meet ,Zoom ,Microsoft Teams เป็นต้น สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีออนไลน์ในการมอบหมายงานและติดต่อประสานงาน การนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลและบันทึกข้อมูล และสอดคล้องกับ ออระญา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความเชี่ยวชาญสู่ความ

เป็นมืออาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยมีบุคลากรที่เป็นแกนนำหลักในการพัฒนาความรู้ความสามารถ บูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรผ่านทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น โดยลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ คณิน คำแพง. (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) จริยธรรมและการเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพ 4) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 5) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล ตามลำดับ

1.3 วิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การฝึกฝนตนเอง 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ที่ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 คือเรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 คือเรียนรู้จากผู้อื่น (การศึกษาดูงาน) และร้อยละ 10 คือเรียนรู้จากการฝึกอบรม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) ได้สรุปโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 คือการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือผ่านการลงมือทำ (On-the-job Learning) ร้อยละ 20 คือการเรียนรู้จากผู้อื่น และร้อยละ 10 คือการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นทางการหรือการฝึกอบรม

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม ประกอบด้วย 3 โมดูล คือ วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และความเป็นมืออาชีพ 4) วิธีการดำเนินการ กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและ

ประเมินผล ระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ จันทะวงษ์ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีองค์ประกอบโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบวิธีการพัฒนา 5) โครงสร้างของโปรแกรม 6) เนื้อหา 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ Module 4 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ Module 5 การทำงานเป็นทีม 7) การจัดกิจกรรม 8) สื่อ/เครื่องมือ 9) การและวัดและประเมินผล รวมระยะเวลาการพัฒนา 150 ชั่วโมง โดยมีวิธีการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และ 3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2) เนื้อหากิจกรรม 3) วิธีการดำเนินการ 4) การประเมินผล โดยรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยกิจกรรม 4 Module คือ Module 1 คุณสมบัติทางความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางทักษะการคิด และ Module 3 คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ ระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง โดยมีวิธีการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และ 3) การพัฒนาจากการเรียนรู้

2.2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เนื้อหากิจกรรม ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุดคือ หลักการ ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวมมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เนื้อหากิจกรรม ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ หลักการ ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ จันทะวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความเหมาะสม

โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยมีสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล หรือในพัฒนาในแต่ละด้านให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนในการปฏิบัติงานที่อยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านของวงการการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลก และเล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความเป็นมืออาชีพ จึงควรที่จะให้ความสำคัญและได้รับการพัฒนาในประเด็นนี้ให้มากยิ่งขึ้น

1.4 ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลในโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำดิจิทัลอีก อย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำดิจิทัล และปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหาและไม่หลงทาง

2.3 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). **ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565. จาก <file:///C:/Users/ACER/Downloads/2522-5008-1-SM.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนยุทธศาสตร์ชาติกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกอร สมปราชญ์. (2559). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- _____. (2562). **ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัลยารัตน์ เทียงธรรม. (2562). **ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). **ทฤษฎีผู้นำ = Leadership theory**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.
- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2564). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก http://nscr.nesdc.go.th/nescd_uat/wp-content/uploads/2021/03/01%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%8E%E0%B8%A3.%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2.pdf

คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตรกร จันท และ จีรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 36-49.

เจนจิรา คงสุข. (2540). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมพล วงศ์พระลับและคณะ (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *Journal of MCU Ubon Review*, Vol.6 No.3 (September-December 2021)

ชลนที พัวสี และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2564). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/249840>.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.

ชาญวิทย์ จันทะวงษ์ (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย. (2562). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชูชาติ พุทธมาลา. (2561). **องค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์. (2549). การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนางานวิจัย. **วารสารเทคนิคการแพทย์ และกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, ปีที่ 18 ฉบับที่ 2, 43-45.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐธนิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐและพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251332>
- ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ สีนีผล. (2532). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2546). **การพัฒนาบุคลากรผู้นำและนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- นฤมล นิราทร. (2543). **การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล มณีงาม. (2547). **การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปกรณ ลีสกุล. (2561). **Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565. จาก <https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era>
- ปฐมพร หมุนสิงห์ และ พนมพร ช่างชิง. (2564). **การรับรู้ของครูและบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ในสถานการณ์ Covid-19**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251332>
- ประวิต เอรวารรณ์. (2545). **การวิจัยปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ จำกัด.
- ทองทิพภา วิริยพันธุ์. (2550). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทินกร บัวชู, ทิพภาพร บัวชู. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators**. **วารสารครุศาสตร์สาร : Journal of Educational Studies**, 2562; 13(2) : 294-285.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บงกช ทองเอี่ยม (2560). **การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยแบบไม่จำกัดรับ**. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**, 4(1), 291-302.
- ปกรณ ลีสกุล. (2561). **Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล**. ค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://goo.g/nJP8MZ>.
- ปริญญา มีสุข. (2552). **ผลการออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝนทิพย์ หาญชนะ และ ศิลาฤทธิ์ ศิลาฉาย (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสทวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 ประจำเดือน มิถุนายน 2565.

- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร**. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรชนิตว์ ลีนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. **วารสารห้องสมุด**, 61 (2), 76-92.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ** : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิชัย เสี่ยงมจิตต์. (2542). **การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 12(1), 1-10.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). CCPR โมเดลกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภคพร เลิกนอก. (2563). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 4**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/article/download/238743/165099/844399>
- ภมรวรรณ แป้นทองและอภิชาติ เสนะนันท์. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี เขต 2**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/123283/93732>
- ภิญโญ สาร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : องค์การการค้าสุภา
- มูฮำหมัดรุสลัน ลือบาเกตุติง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรางู กระบี่. **วารสารการประชุมขนาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, 1935-1946**.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- _____. (2554). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กรภาครัฐ**. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน**. ปรินญาครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธชินทร. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 22. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(38), 224-240.
- วรวรรณ อินทร์ชูและจิตติมา วรณศรี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาวเพชร เขต 2**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/257324>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2544). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, 16(1), 353-360.
- สมคิด บางโม. (2546). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563**. สืบค้นจาก http://www.ccs1.go.th/gis/eoffice/57000001tbl_datainformation/20200703174943JQaUHUy..pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคมกระทรวงศึกษาธิการ. 2563.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/w6-2561.pdf>.
- _____. (2561). **แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทักษะด้านดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, จาก http://intranet.prd.go.th/prd_4/01/16_2_2564.pdf.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) **แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564**. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, จาก https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib6/ITA/O25_2_2560-2564.pdf
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). **แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สุกัญญา แชม้ช้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรัตนเศรษฐ, 2560.
- _____. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม : โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). **สรุปเรื่องของหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.

- สุวรรณ หมั่นตาบุตร. (2540). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงโรงเรียน
ประถมศึกษาศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต**
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). **การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการและพัฒนา**
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- _____. (2562). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม :**
ตักศิลาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง**
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2532). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย**
ธรรมศาสตร์
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรบุคคลทาง**
การศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรรถญา ปะภาวะเต และ บุญชม ศรีสะอาด. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ**
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565, จาก [https://so06.tcithaijo.org/index.php/jomld
/article/download/248741/169558/896782](https://so06.tcithaijo.org/index.php/jomld/article/download/248741/169558/896782)
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital
Era). สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก [http://www.trueplookpanya.com
/knowledge/content](http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content)**
- เอกชัย ศรีวิลาศ. (2556). **การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน. ค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2565**
จาก <https://bit.ly/2lmZA8c>
- Bar, M.J.& Keating,L.A. (1990). **Introductoin : Elements of program development,**
in M.J.Barr, L.A.Keating and Associates. Developing effective student
services program. San Francisco: Jossey-Bass.

- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A. and Smooth, M. (2005). **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities**. London: University of Bristol.
- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (1989). **Contemporary Marketing** (6 th ed.) Hinsdale: The Dryden Press.
- Buehler, D. (2016). **Digital leadership & strategy & online**. Retrieved from <http://www.slideshare.net/onekanzuru/how-to-kick-ass-online-part-1-digital-leadership-strategy-doyle-buehler-digital-leadership>
- Caffarella, R. (2002). **Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educations Trainers And Staff Developers**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, 16 (3), 297 - 334.
- Dessler, Gary. (1998). **Management : Leading people and organizations in the 21st ed.** century. New Jersey : Prentice-Hall International.
- Charles Jennings. (2013). **Framework for High Performance**. [Online]. Available from: <http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010-framework-for-high-performance.html>. [accessed March 14, 2016].
- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership: Research findings, practice, and skills**. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (2006). **Leadership : 2 nd Asia-pacific Edition**. Boston : Houghton Mufflin Company.
- _____. (2007). **Leadership: Research findings practice and skills**. 6th ed. Boston MA : Houghton Mifflin.
- Flanagan, L., & Jacobsen, M.,. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. **Journal of Educational Administration**, 41(2), 124- 142.
- Gerald C. Kane. (2018). **Common Traits of the Best Digital Leaders**. <http://sloanreview.mit.edu/article/common-traits-of-the-best-digital-leaders/>.

- Gorton, C. and Gorton, B. (2018). **6 Characteristics of Digital Leadership**. Retrieved July 25, 2022, from <https://www.digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>
- Gilster, P. (1997). **Digital literacy**. New York: John Wiley & Son.
- Guskey, Thomas R. (2000). **Evaluating Professional Development**. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Hersey, P & Blanchard, K.H. (1993). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. 6 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Hood, D. (2017). **10 skills for digital leadership at accounting firms**. Retrieved April 27, 2022 from <https://www.accountingtoday.com/opinion/10-skills-for-digital-leadership-at-accounting-firms> Gerald (2018)
- Houle, C. (1996). **The Design of Education**. San Francisco: Jossey-bass Publisher.
- Hughes, R. (2017). **Digital leadership: changing your shole approach, not just doing Better digital projects**. Retrieved July 20, 2022, from <https://digileaders.com./digitalleadership-changing-whole-approach-not-just-better-digital-projects/>
- JISC (2014). **Developing digital literacies**. Retrieved 1 August 2022, from <https://www.jisc.ac.uk/guides/developing-digital-literacies>
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). **Need assessment concept and application**. 3rd ed. New York: Education Technology. Lai -Yeung, S. W. C. (2014).
- Knowles, M. S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education: from Pedagogy to Andragogy**. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.
- Krishnamurthi, R. (2014). **Leadership Excellence in the Digital Era**. Retrieves May 25,2022, form <https://www.dqindia.com/50137-2/>
- Littleswan. (2018). **ทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำดิจิทัล**. Retrieved from <https://www.scholarship.in.th/4-skills-that-prepare-you-for-digital-leadership/>

- Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). **The Career Architect Development Planner (1st ed.)**. Minneapolis: Lominger. p. iv. ISBN 0-9655712-1-1.
- Marley, L. W. (2003). **Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional-technical Programs: A case study**. Idaho : Idaho State University.
- Martin, A. and J. Grudziecki. (2006). **DigEuLit: Concepts and tools for digital literacy development** (Online). <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.11120/ital.2006.05040249>, July 6, 2022.
- Masrur. (2021). **Digital Leadership to Improve the Pedagogical Competence of University English Lecturers in Samarinda**. Retrieved June 23, 2022, from <https://eric.ed.gov/?q=Masrur&id=EJ1334436>
- McBeath, Gordon. (1997). **Handbook of Human Resource Planning**. New Delhi, INDIA: Beacon.
- Macbeath, J. and Mortimore, P. (2001). **Improving School Effectiveness**. Buckingham : St.Edmundsbury Press Ltd.
- McCaslin, N. L., & Tibeziinda, J. P. (2014). **Assessing target group needs**. Retrieved 17 August, 2022, from <http://www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm>
- MediaSmarts. (n.d.). **Digital literacy fundamentals**. Retrieved June 25, 2022 from <http://mediasmarts.ca/digital-media-literacy-fundamentals/digital-literacyfundamentals>.
- Moore & Kelly Ann. (2018). **Teachers' Perceptions of Principal Digital Leadership Behaviors That Impact Technology Use in the Classroom**. Retrieved June 23, 2022, from <https://eric.ed.gov/?q=Moore+%26+Kelly+Ann+&id=ED596689>
- Pearson, Karl, (1914 - 1930). **The Life, Letters and Labours of Francis Galton**. 3 vol. in 4 parts, Cambridge University Press, Cambridge.

- Polney, Carole L. (2018). **Digital Leadership: An Examination between Leadership Styles and Technology Skills and Practices of Central Office Administrators**. Retrieved June 23, 2022, from <https://eric.ed.gov/?q=Polney++%26+Carole+L+&id=ED586915>
- Ramani Thanimalai, Arumugam Raman. (2003). The influence of principals 'technology leadership and professional development on teachers' Technology integration in secondary schools. **Malaysian Journal of Learning and Instruction**, 2018; 15(1): 228-203
- Ribble, M., Bailey, G.D., & Ross, T.W. (2004). **Digital citizenship: Addressing appropriate technology behavior**. *Learning & Leading with Technology*, 32(1), 6.
- Sheninger, E.C. (2014). **Digital leadership : changing paradigms for changing times**. United States of America: Corwin.
- Sullivan, L. (2017). **8 Skills Every Digital Leader Needs**. Retrieved May 20, 2022, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>
- Sterrett, William; Richardson & Jayson W. (2020). **Supporting Professional Development through Digital Principal Leadership**. Retrieved June 23, 2022, from <https://eric.ed.gov/?q=William+Sterrett+%26+Jayson+W.+Richardson+&id=EJ1261391>
- Tran (2017) Tran, L. (2017). **Digital Transformation: The 5 Must-Have Skills for Digital Leaders**. Retrieved June 23, 2022, from <https://www.inloox.com/company/Blog/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-leaders/>
- Truelove,S. (1992). **Handbook of training and development**. Oxford : Blackwell.
- Wenting,T.L. (1992). **Planning for effective training : A guide to curriculum Development**. Rome : RAO.

Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership & strategic management.

Strategic Management. **Journal**, 10, 17-32.

Witkin, B.R. and Altschuld, J.W. (1995). **Planning and Conducting needs**

assessments. A practical guide. Thousand Oaks, CA : Sage Publication. Inc.

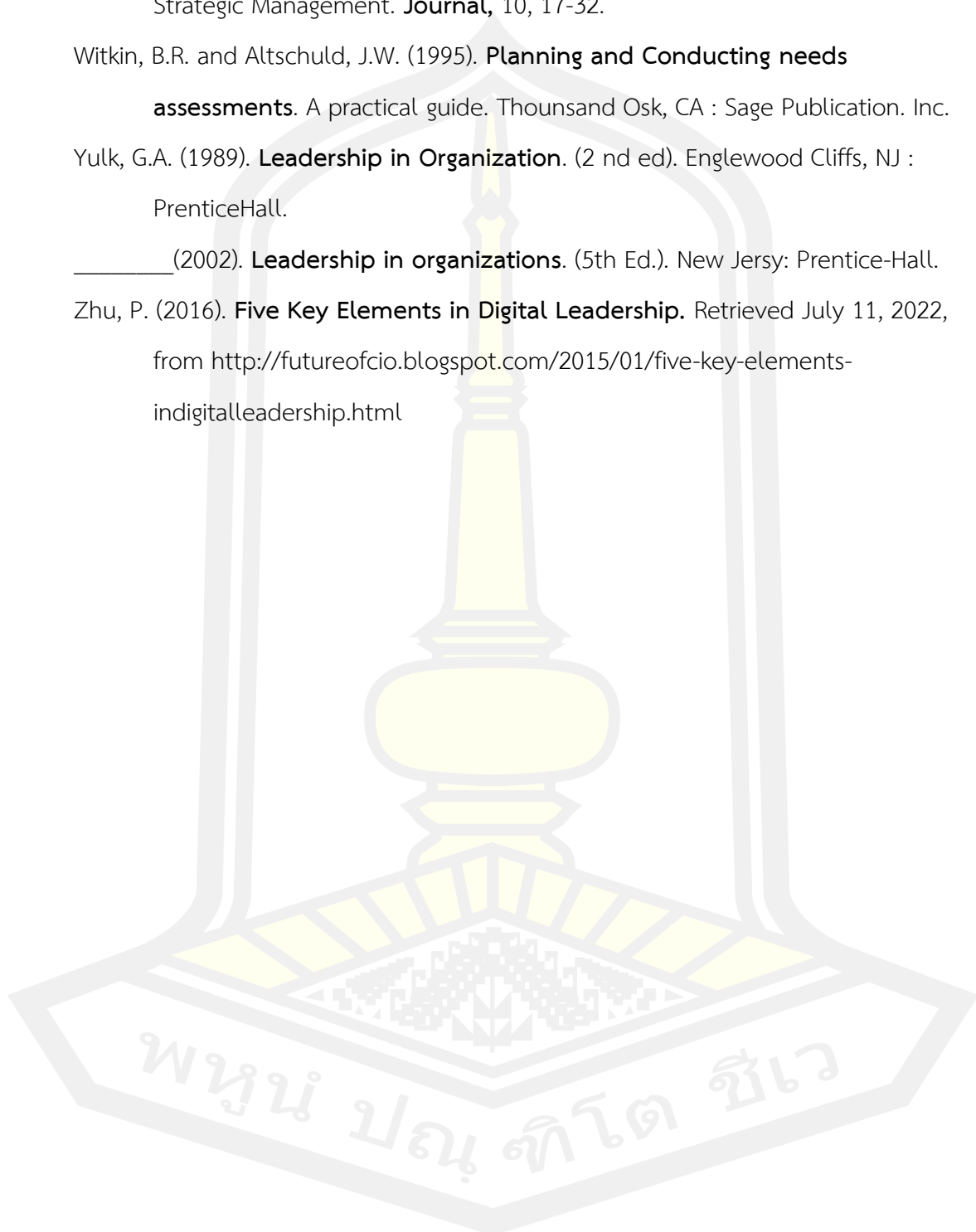
Yulk, G.A. (1989). **Leadership in Organization**. (2 nd ed). Englewood Cliffs, NJ :

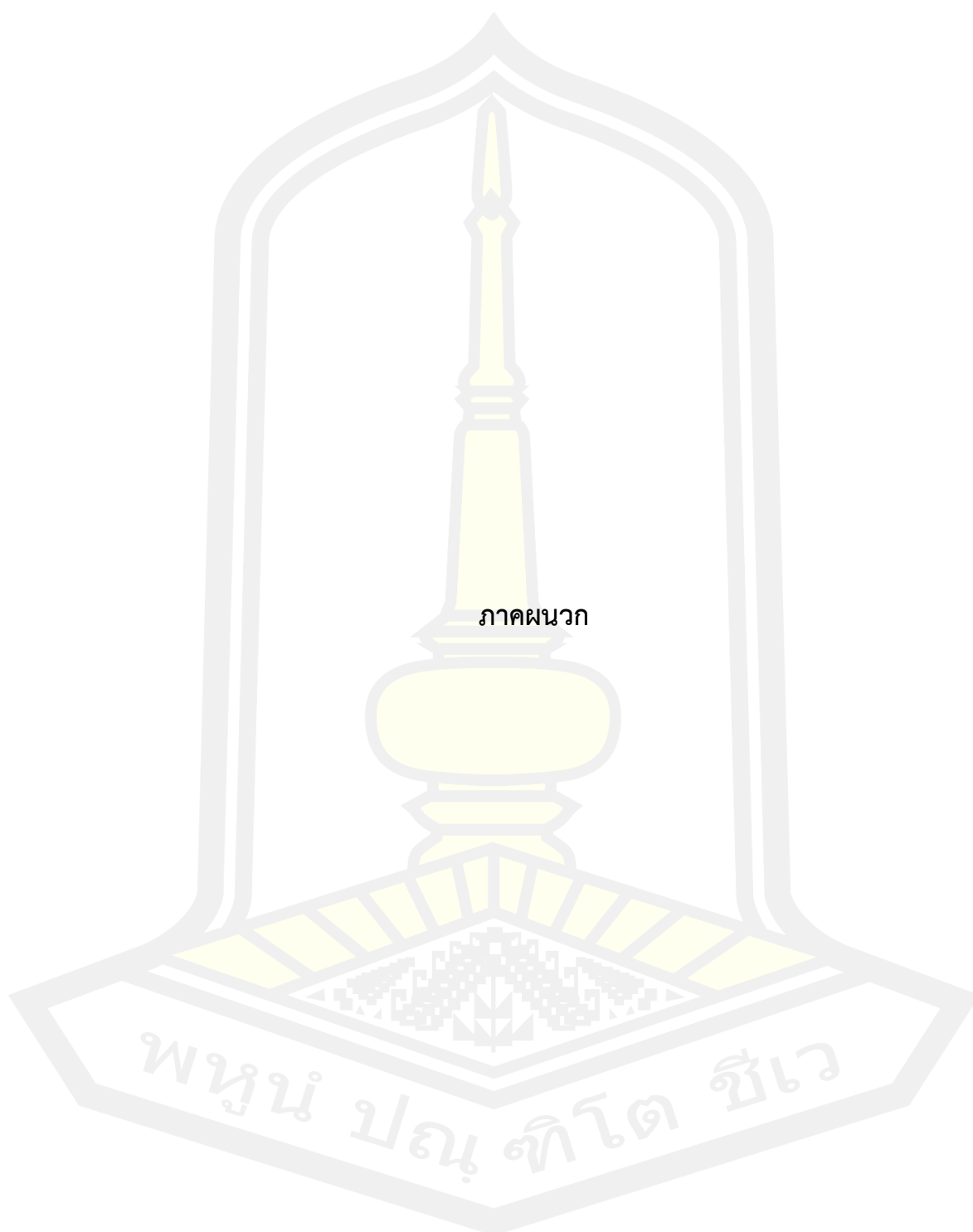
PrenticeHall.

_____ (2002). **Leadership in organizations**. (5th Ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Zhu, P. (2016). **Five Key Elements in Digital Leadership**. Retrieved July 11, 2022,

from <http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-indigitalleadership.html>





ภาคผนวก

พหุบัณฑิตวิไล



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัณฑิตยสถาน

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC)

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ :

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
ด้านวิสัยทัศน์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์					
1	ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิสัยทัศน์				
2	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์				
3	ท่านมีการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
4	ท่านมีการสร้างนโยบายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
5	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตขององค์กร				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
6	ท่านมีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด				
7	ท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการนำปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
8	ท่านส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์				

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
9	ท่านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล				
10	ท่านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				
11	ท่านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
12	ท่านเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่ เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ				
13	ท่านส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์				
14	ท่านสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลเพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน				
15	ท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
16	ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล				
17	ท่านทำให้สมาชิกในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์				
18	ท่านมุ่งใจสมาชิกในองค์กรในการเผยแพร่วิสัยทัศน์				
19	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ				
20	ท่านมีความรู้และความเข้าใจในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างถูกต้อง				
ด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสนใจและประโยชน์ร่วมกัน					
21	ท่านและบุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายเดียวกันในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
22	ท่านสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ				

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
23	ท่านส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้				
24	ท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
25	ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินงาน				
26	ท่านสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากไปสู่องค์กรดิจิทัล				
27	ท่านสร้างแรงบันดาลใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน					
28	ท่านใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อ ประสานงานระหว่างกัน				
29	ท่านสามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรโดยใช้สื่อดิจิทัล				
30	ท่านเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้				
31	ท่านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน ผ่านสื่อดิจิทัลต่างๆ				
ด้านความเป็นมืออาชีพ					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
32	ท่านมีความเข้าใจบริบทของโลกดิจิทัล				
33	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
34	ท่านมีความสามารถในการใช้นาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม				

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
35	ท่านมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการ เป็นพลเมืองดิจิทัล				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการ และการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล					
36	ท่านมีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
37	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน				
38	ท่านมีการสร้างรูปแบบขั้นตอนในการทำงานการโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
39	ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบันทึกข้อมูลและ สื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ ยกระดับศักยภาพองค์กร					
40	ท่านมีการตระหนักถึงศักยภาพองค์กร				
41	ท่านสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการ ทำงาน				
42	ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ องค์กร				
43	ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารงานภายใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
44	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทางที่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่ ในทางที่มีขอบ				
45	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				

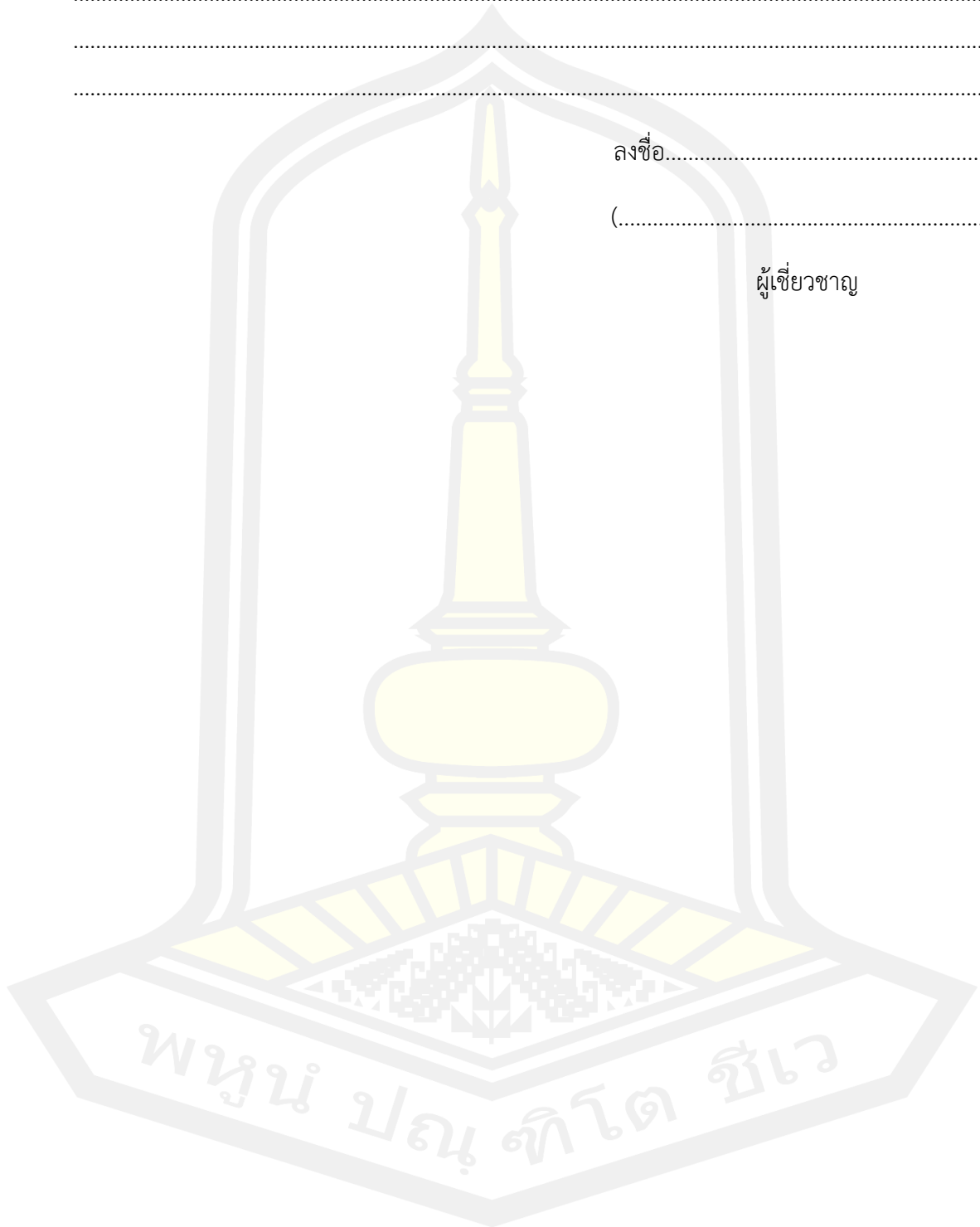
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการภาวะผู้นำดิจิทัล จึงขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

() ชาย () หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี
() 21-25 ปี () 25 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

ขนาดของสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
() ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 121 - 719 คน
() ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีนักเรียน 720 - 1,679 คน

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

() อำเภอบ้านไผ่ () อำเภอเปือยน้อย () อำเภอชนบท
() อำเภอบ้านแฮด () อำเภอัญญาศรี () อำเภอโคกโพธิ์ชัย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่าน อยู่ในระดับใดแล้วตัดสินใจทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12	ท่านเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่ เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ										
13	ท่านส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์										
14	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน										
15	ท่านมีการติดตาม วัดผลและประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์										
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์											
16	ท่านสามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล										
17	ท่านกำหนดนโยบายและกำหนดเป้าหมายให้สมาชิกในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์										
18	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจสมาชิกในองค์กรร่วมกันเผยแพร่วิสัยทัศน์										
19	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ										
20	ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ พรบ. คอมพิวเตอร์ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล										
การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้											
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความสนใจและประโยชน์ร่วมกัน											
21	ท่านและบุคลากรในสถานศึกษากำหนดเป้าหมายร่วมกันในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน										

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	ท่านสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ										
23	ท่านส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้										
24	ท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน										
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน											
25	ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินงาน										
26	ท่านสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากไปสู่องค์กรดิจิทัล										
27	ท่านสร้างแรงบันดาลใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ										
ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน											
28	ท่านใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อ ประสานงานระหว่างกัน										
28	ท่านสามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรโดยใช้สื่อดิจิทัล										
30	ท่านเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้										
31	ท่านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน ผ่านสื่อดิจิทัลต่างๆ เพื่อสร้างการมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน										

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
42	ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร										
43	ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
44	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทางที่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่ในทางที่มิชอบ										
45	ท่านเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร										

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : หากมีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในความคิดของท่าน ท่านมีความประสงค์ให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการใดมากที่สุด

โปรดเรียงอันดับจากมากไปน้อย โดยเขียนหมายเลข 1-5 ตามลำดับความต้องการ

.....1.การฝึกอบรม

.....2.การฝึกฝนตนเอง

.....3.การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา

.....4.การปฐมนิเทศ

.....5.การสังเกต

.....6.กลุ่มศึกษา

.....7.วิจัยปฏิบัติการ

.....8.กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล

.....9.ระบบพี่เลี้ยง

.....10.การเป็นหุ้นส่วน

.....11.การศึกษาดูงาน

.....12.พัฒนาการสร้างทีม

.....13.การพัฒนาผลงาน

.....14.ประสบการณ์

.....15.การใช้บทเรียนสำเร็จรูป

-16.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่
-17.การประชุมเชิงปฏิบัติการ
-18.การประชุมสัมมนา
-19.การศึกษาต่อ
-20.บทบาทสมมติ

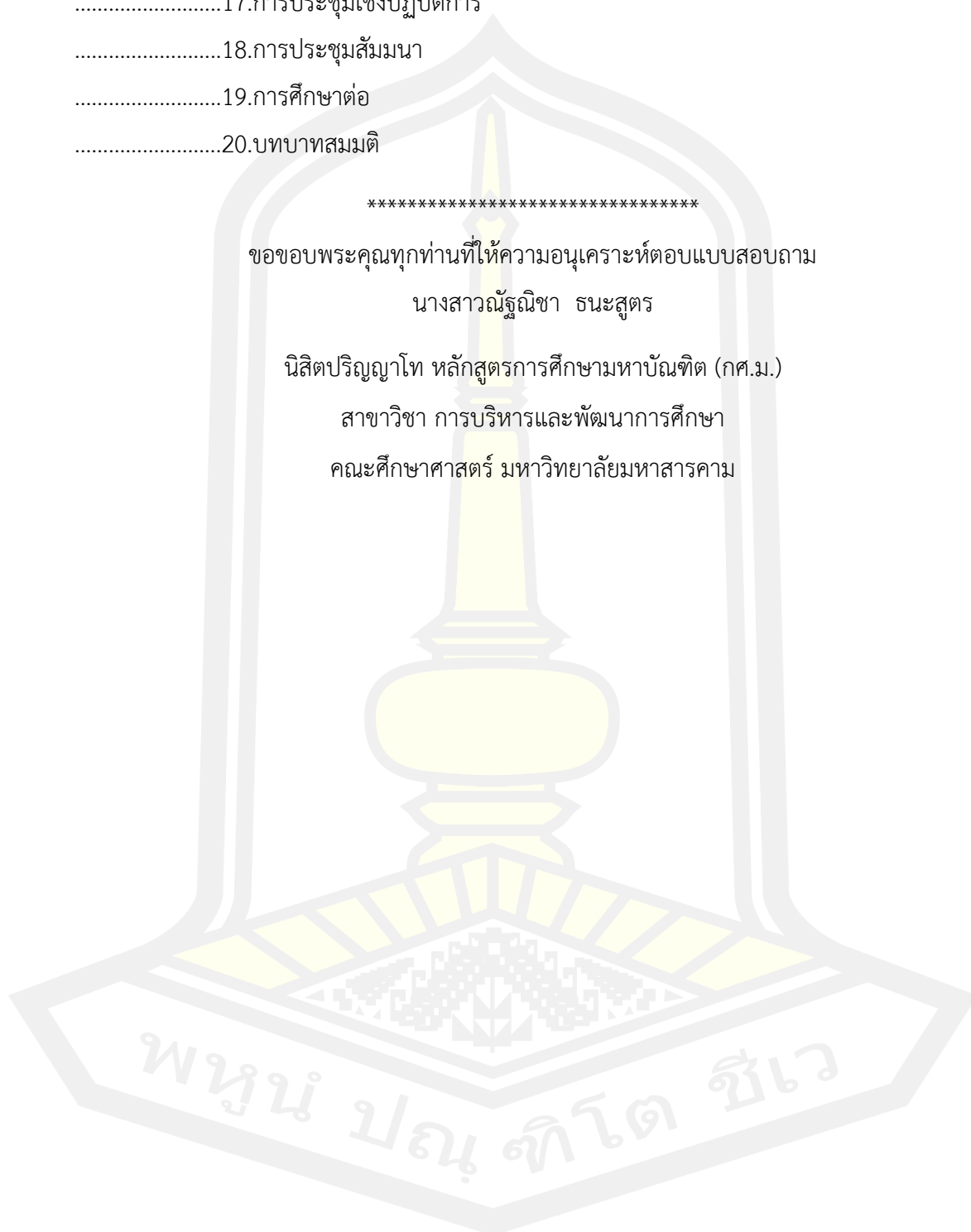
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบ
หรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้
กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐนิชา ณะสูตร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญ ทิโต ชีเว

เรื่องที่สัมภาษณ์ : การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวณัฐนิชา ณะสูตร

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่และรับผิดชอบหรือมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีดิจิทัล ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพของภาวะผู้นำดิจิทัล มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการในแต่ละด้านอย่างไร

1.1 ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

.....

.....

.....

1.2 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล

.....

.....

.....

1.3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร

2. การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการในแต่ละด้านอย่างไร

2.1 มีความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน

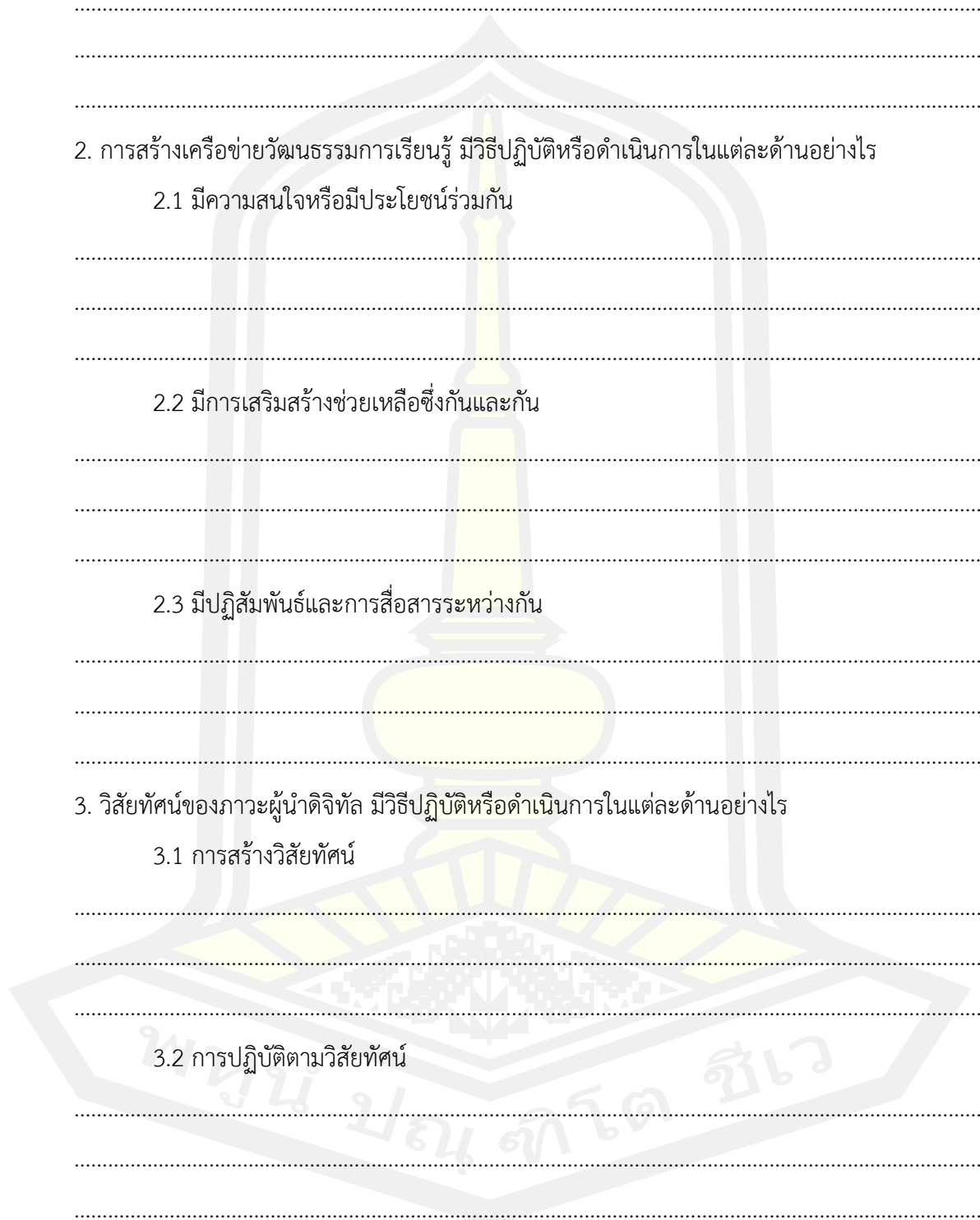
2.2 มีการเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 มีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน

3. วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำดิจิทัล มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการในแต่ละด้านอย่างไร

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์



3.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล

คำชี้แจง : หากมีการจัดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นของท่าน ท่านต้องการได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลจากวิธีการใดมากที่สุด

โปรดเรียงอันดับจากมากไปน้อย โดยเขียนหมายเลข 1-5 ตามลำดับความต้องการ

-การฝึกอบรม
-การฝึกฝนตนเอง
-การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา
-การปฐมนิเทศ
-การสังเกต
-กลุ่มศึกษา
-วิจัยปฏิบัติการ
-กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล
-ระบบพี่เลี้ยง
-การเป็นหุ้นส่วน
-การศึกษาดูงาน
-พัฒนาการสร้างทีม
-การพัฒนาผลงาน
-ประสบการณ์
-การใช้บทเรียนสำเร็จรูป
-การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่
-การประชุมเชิงปฏิบัติการ
-การประชุมสัมมนา

.....การศึกษาต่อ

.....บทบาทสมมติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

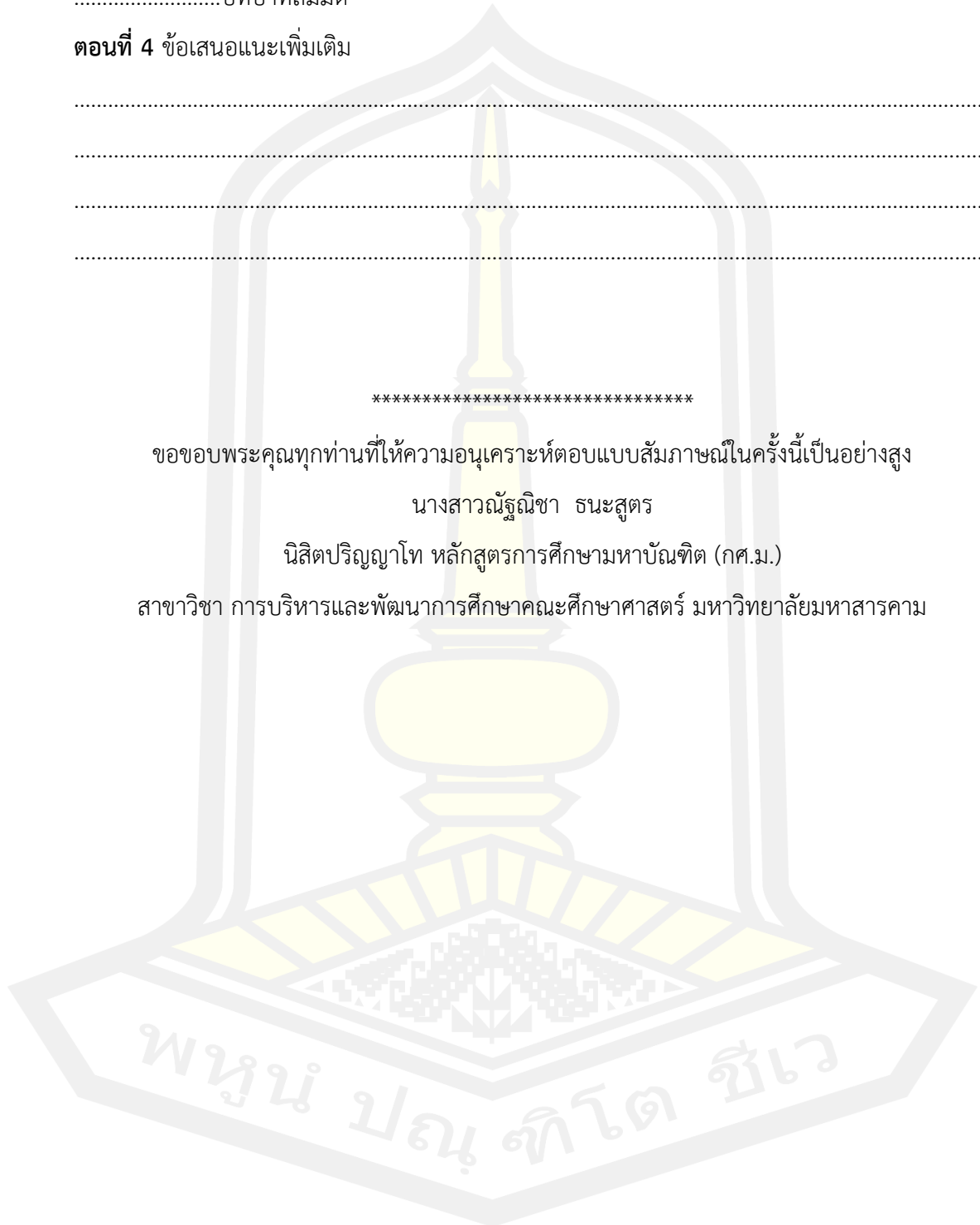
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับไม่เหมาะสม
4. หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมิน

นางสาวณัฐนิชา ณะสูตร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุบัณฑิต โสว

ข้อที่	โปรแกรมภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	5.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา											

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

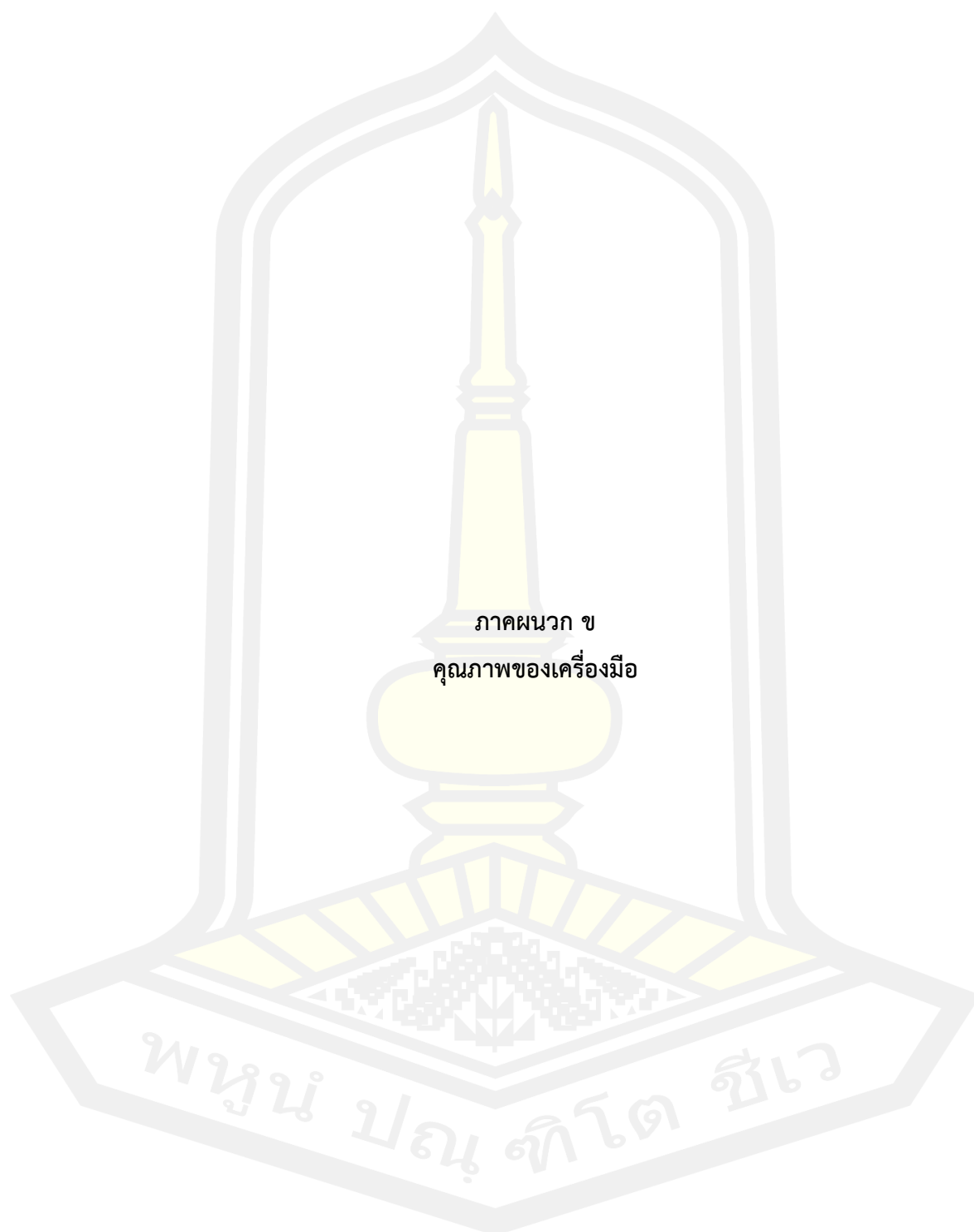
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....





ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

พหุบัณฑิตวิทยา

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
2	+1	-1	+1	+1	+1	4	.60	สอดคล้อง
3	-1	+1	+1	+1	+1	4	.60	สอดคล้อง
4	+1	0	0	+1	+1	3	.60	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
7	+1	-1	+1	+1	+1	4	.60	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
9	0	+1	+1	0	+1	3	.60	สอดคล้อง
10	+1	0	+1	+1	+1	4	1.0	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
13	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	สอดคล้อง
14	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
17	0	+1	+1	+1	0	3	.60	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	0	+1	4	.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
27	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	สอดคล้อง
28	+1	-1	+1	+1	+1	5	.60	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	-1	+1	4	.60	สอดคล้อง
32	+1	0	+1	0	+1	3	.60	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
45	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	สอดคล้อง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.369	.612	24	.380	.547
2	.614	.455	25	.649	.772
3	.679	.612	26	.496	.634
4	.032	.435	27	.497	.541
5	.512	.412	28	.368	.470
6	.484	.542	29	.362	.740
7	.183	.048	30	.377	.790
8	.466	.572	31	-.161	.058
9	.310	.400	32	.172	.578
10	-.388	.011	33	.445	.733
11	.286	.494	34	.597	.484
12	.142	.297	35	.540	.449
13	.525	.488	36	.139	.560
14	.557	.506	37	.789	.505
15	.585	.740	38	.736	.652
16	.578	.573	39	.716	.407
17	.144	.316	40	.763	.517
18	.673	.488	41	.552	.625
19	.506	.406	42	.532	.614
20	.610	.552	43	.559	.627
21	.604	.652	44	.133	.085
22	.700	.726	45	.611	.519
23	.561	.452			

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	36

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	36





ภาคผนวก ค

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

จัดทำโดย

นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร

พหุ ม ฒ ฐ โด ฐ เว

นิติตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนหลัก ๆ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน

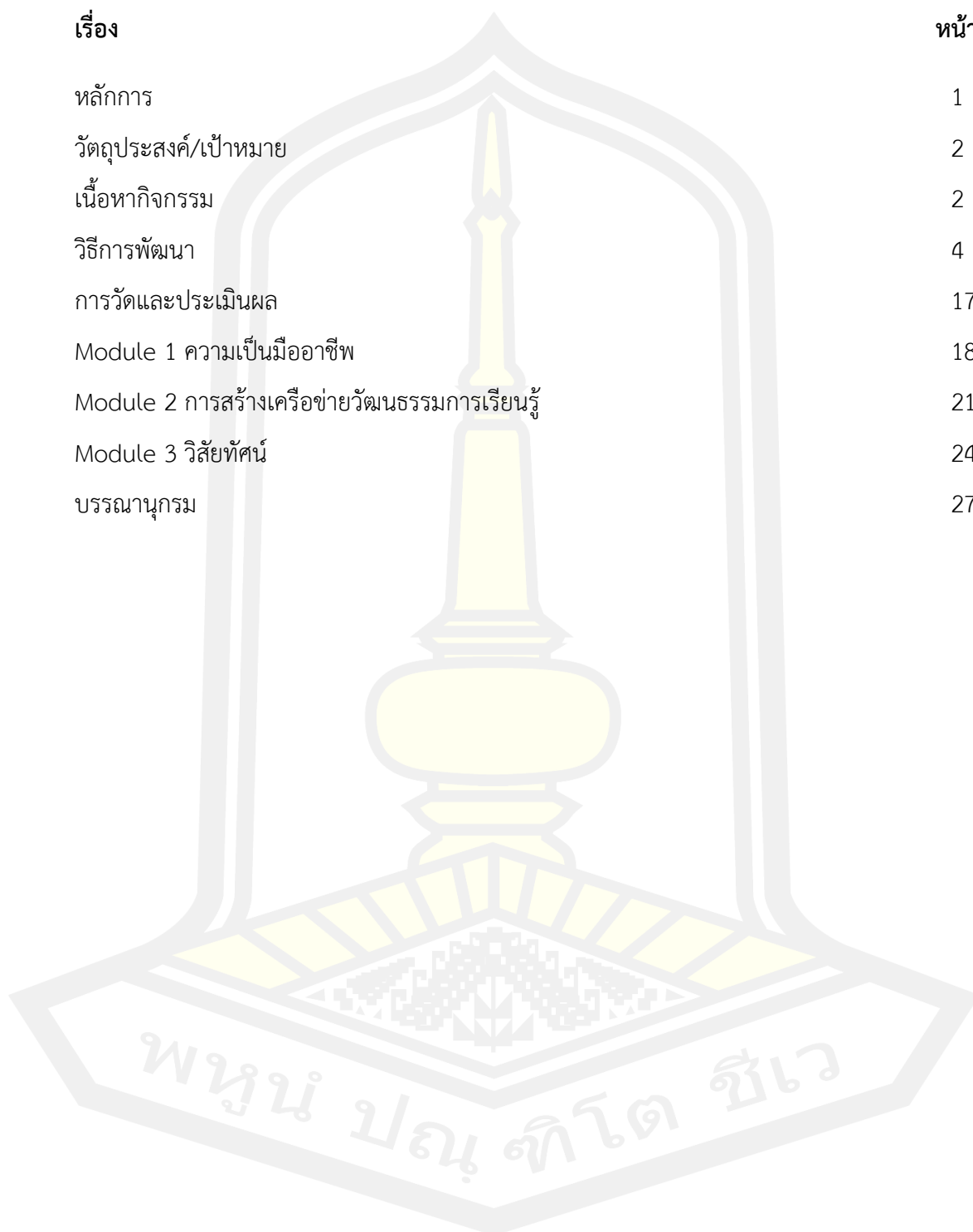
ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทุกท่านขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม ขอขอบคุณความอนุเคราะห์จากอาจารย์พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ณัฐนิชา ธนะสูตร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการ	1
วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	2
เนื้อหากิจกรรม	2
วิธีการพัฒนา	4
การวัดและประเมินผล	17
Module 1 ความเป็นมืออาชีพ	18
Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้	21
Module 3 วิสัยทัศน์	24
บรรณานุกรม	27



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. หลักการ

การปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทัน กำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและเพิ่มความตระหนักและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รู้เท่าทันดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงประกอบกับแนวโน้มสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ย่อมจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงและเท่าเทียม ประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นั่นคือการบริหารสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) มาพัฒนาความรู้ประสบการณ์เหล่านี้เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นภาวะผู้นำอีกหนึ่งแบบที่มีความสำคัญและถูกพูดถึงเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

2 วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ และความเป็นมืออาชีพ
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหากิจกรรม

เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

1. Module 1 ความเป็นมืออาชีพ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การเป็นตัวอย่งที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 ความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.2 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล
- 1.3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร

2. Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ ไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการ และการเรียนรู้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 2.1 ความสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกัน
- 2.2 การเสริมสร้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2.3 ปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน

3. Module 3 วิสัยทัศน์ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1 การสร้างวิสัยทัศน์
- 3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3.3 การปฏิบัติวิสัยทัศน์

4 วิธีการดำเนินการ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น 3) การพัฒนาด้วยการอบรม

ตารางวิธีดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและประเมินผล
1.ความเป็นมืออาชีพ	- ศึกษบทเรียนเรื่อง Digital Literacy	- 4 ชั่วโมง	- เข้าทำแบบทดสอบก่อนเรียนกิจกรรมในบทเรียน - เรียนรู้บทเรียนด้วยการอบรมผ่านสื่อวีดิทัศน์ เรื่อง Digital Literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิด	- ประเมินตนเองก่อนระหว่าง และหลังการพัฒนา - ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด - ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง - ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น - ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษบทเรียน เรื่อง ความเข้าใจ และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมี ประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)</p>	<p>- 10 ชั่วโมง</p>	<p>ประโยชน์สูงสุด ใน การสื่อสาร การ ปฏิบัติงานและการ ทำงานร่วมกัน หรือ ใช้เพื่อพัฒนา กระบวนการทำงาน หรือระบบงานใน องค์กรให้มีความ ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>- เรียนรู้บทเรียนด้วย ตนเองเกี่ยวกับ สารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี ตาม แนวทางการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ให้ รู้เท่าทันสื่อดิจิทัล เพื่อเลือกใช้ในงาน ได้อย่างเหมาะสม มี จริยธรรมการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ความ ปลอดภัยยุคดิจิทัล และมีความรู้ในการ ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการ ทำงานได้อย่างมี</p>	<p>การพัฒนา</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง การออกแบบ บริการภาครัฐ เรียนรู้ความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยน การบริหารภาครัฐ แนวใหม่ คุณค่า ของการทำงาน ราชการและ ทัศนคติในการ ทำงานภาครัฐ และ เรียนรู้วิธีการ ทำงานภาครัฐใน บริบทใหม่</p> <p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง การใช้ระบบ สารสนเทศเพื่อการ บริหาร</p>	<p>- 9 ชั่วโมง</p> <p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>ประสิทธิภาพ</p> <p>-เรียนรู้บทบาทเรียนด้วย ตนเองเกี่ยวกับ หลักการของ กระบวนการการ ออกแบบบริการ การ นำเครื่องมือที่ช่วยใน การออกแบบบริการ มาใช้ในการ ดำเนินการ ระดับ การให้ความสำคัญ ของการออกแบบใน องค์กร การออกแบบ กับบริบทของงาน บริการ เพื่อให้มี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ออกแบบ กระบวนการและการ ให้บริการด้วยระบบ ดิจิทัล</p> <p>- เรียนรู้บทบาทเรียนด้วย ตนเอง เกี่ยวกับการ พัฒนาระบบ สารสนเทศมาใช้ สนับสนุนการบริหาร</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ ด้านความเป็นมือ อาชีพของภาวะ ผู้นำดิจิทัล</p>	<p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ ปรับปรุงงาน สร้าง การเปลี่ยนแปลงใน การบริหารโดยใช้ สารสนเทศเพื่อการ ขับเคลื่อนภารกิจ และยกระดับ ศักยภาพองค์กรไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ที่องค์กร ต้องการ</p> <p>- ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%</p> <p>- ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ นำไปบูรณาการ สอดแทรกการ ปฏิบัติงานกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
2.การสร้างเครือข่าย วัฒนธรรมการเรียนรู้	<p>- ศึกษابทเรียน เกี่ยวกับการใช้งาน เครื่องมือด้าน ดิจิทัลในการ ทำงานร่วมกัน เช่น การทำงานร่วมกัน แบบออนไลน์ด้วย โปรแกรมประชุม ออนไลน์ การใช้ งานพื้นที่แบ่งปัน ข้อมูลออนไลน์ ตลอดจนการสร้าง สื่อดิจิทัลโดยใช้ โปรแกรมในการ สร้างสไลด์บน แพลตฟอร์ม ออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>- ศึกษابทเรียน เรื่อง Google Tools เพื่อการ พัฒนางานความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ พัฒนางานและเพิ่ม</p>	<p>- 3 ชั่วโมง</p> <p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน</p> <p>- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการ อบรมด้วยสื่อ power point</p> <p>- ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้วยการแชร์ ประสบการณ์ในการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ร่วมกับคนในองค์กร</p> <p>- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยตนเอง เรื่อง Google Tools เพื่อการติดต่อสื่อสาร อย่างมืออาชีพ เพื่อ การแบ่งปันพื้นที่การ ทำงานและทำงาน ร่วมกัน เพื่อการสร้าง แบบสำรวจและ</p>	<p>- ประเมิน ตนเองก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา</p> <p>- ประเมินการ ทำกิจกรรม ตามที่กำหนด</p> <p>- ประเมินความ สนใจและตั้งใจ ในการศึกษา ด้วยตนเอง</p> <p>- ประเมิน ซักถามและการ ให้ข้อคิดเห็น</p> <p>- ประเมิน ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม การพัฒนา</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>ประสิทธิภาพใน การทำงานร่วมกัน</p> <p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง ภาวะผู้นำใน การทำงานกับผู้อื่น อย่างสมดุล (Working with People)</p>	<p>- 8 ชั่วโมง</p>	<p>แบบสอบถาม ออนไลน์ เพื่อการ ค้นหาข้อมูล สารสนเทศ และ ทรัพยากรเพื่อการ ทำงาน เพื่อการ ประชาสัมพันธ์ ผลงานและหน่วย งานบนเว็บไซต์อย่าง ง่ายโดยสามารถนำ ความรู้ความเข้าใจไป ปฏิบัติและประยุกต์ ใช้ในการทำงานและ พัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ</p> <p>- เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยสื่อออนไลน์ เกี่ยวกับ การสร้าง วัฒนธรรมในองค์กร สมัยใหม่ที่ผู้นำควร ปรับเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทัศน์ มี จิตวิทยา เทคนิคใน การดึงศักยภาพของ ทีมงาน ชะนะใจ ทีมงานเพื่อให้ทำงาน</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษบทเรียน เรื่องมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน (Communication and Collaboration)</p>	<p>- 7 ชั่วโมง</p>	<p>กับผู้อื่นอย่างสมดุ ล รวมถึงการตัดสินใจที่ มีประสิทธิภาพ พร้อม จะเป็นผู้นำในการ ขับเคลื่อนนโยบาย ต่าง ๆ ไปสู่การ ปฏิบัติ เพื่อสร้าง ประโยชน์ให้กับ องค์กร</p> <p>- เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยสื่อออนไลน์ เกี่ยวกับมนุษย- สัมพันธ์ที่เป็นการ ติดต่อระหว่างบุคคล 2 คนขึ้นไปซึ่งเป็น ทักษะสำคัญในการ อยู่ร่วมกันในสังคม การเรียนรู้เรื่อง มนุษยสัมพันธ์ การ ปฏิสัมพันธ์และการ สื่อสารระหว่างกัน และการเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์ในการ ทำงาน จะช่วยให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี อย่างยั่งยืน</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ ด้านการสร้าง เครือข่าย วัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อเป็น องค์กรดิจิทัล</p>	<p>- 6 ชั่วโมง</p>	<p>- ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70% - ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ นำไปบูรณาการ สอดแทรกการ ปฏิบัติงานกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	
<p>3. วิสัยทัศน์</p>	<p>- ศึกษาเรียนรู้ บทเรียนเรื่องภาวะ ผู้นำดิจิทัลกับการ บริหารองค์กร เรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะภาวะผู้นำที่ จำเป็นในยุคดิจิทัล สมรรถนะที่ผู้นำ จำเป็นต้องมีเพื่อ การนำองค์กรใน ยุคดิจิทัลอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภายใน หน่วยงานภาครัฐ</p>	<p>- 3 ชั่วโมง</p>	<p>- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน - ศึกษาจากสื่อ วีดิทัศน์ด้วยการ อบรม - สรุบบทเรียนเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการ ส่งเสริมภาวะผู้นำ ดิจิทัล</p>	<p>- ประเมิน ตนเองก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา - ประเมินการ ทำกิจกรรม ตามที่กำหนด - ประเมินความ สนใจและตั้งใจ ในการศึกษา ด้วยตนเอง - ประเมิน ซักถามและการ ให้ข้อคิดเห็น</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>นอกจากนี้ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) พร้อมกรณีศึกษาและกรณีตัวอย่างของในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>- ศึกษาบทเรียนเรื่อง การออกแบบองค์กรดิจิทัล เป็นการศึกษาถึงผลกระทบจากอิทธิพลของเทคโนโลยีกับการปรับตัวขององค์กรในลักษณะต่าง ๆ รวมไปถึงการอธิบายถึงรูปแบบในการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับยุคดิจิทัลสู่ความเข้าใจในความหมายที่</p>	<p>- 7 ชั่วโมง</p>	<p>- เรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ด้วยตนเองเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) คืออะไร การทำ Digital Transformation ในหน่วยงานภาครัฐ มีวิธีปฏิบัติอย่างไร</p>	<p>- ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา</p>

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>แท้จริงขององค์กร ดิจิทัล ประเภท บทบาท และ กิจกรรมทาง เทคโนโลยีดิจิทัลที่ เกี่ยวข้อง หลักการ และวิธีการ ออกแบบองค์กร ดิจิทัลและ เครื่องมือสำหรับ การพัฒนาองค์กร ดิจิทัล</p> <p>- ศึกษาบทเรียน เรื่อง การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ มีประสิทธิภาพ (Effective Change Agent)</p>	<p>- 6 ชั่วโมง</p>	<p>- เรียนรู้ผ่านบทเรียน ออนไลน์ด้วยตนเอง เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของภาวะผู้นำ ในบริบทการ เปลี่ยนแปลงทั้งจาก สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก องค์กร เพื่อเข้าใจ วิสัยทัศน์และการ จัดการเชิงกลยุทธ์ ของผู้นำในการนำพา องค์กรไปสู่การ</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาบทเรียน ด้วยตนเอง เรื่อง การเปลี่ยนผ่าน องค์กรสู่ดิจิทัลด้วย กระบวนการคิดเชิง ออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)</p>	<p>- 7 ชั่วโมง</p>	<p>เปลี่ยนแปลง ตลอดจนศึกษา กระบวนการและ ปัจจัยสนับสนุน ต่าง ๆ ที่มีต่อการ เปลี่ยนแปลงของ องค์กร เช่น การ สร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายทางสังคม และ การจัดการ ความรู้ในองค์กร และศึกษาวิธีการ บริหารนวัตกรรมใน องค์กรเพื่อสร้าง ความยั่งยืนให้กับ องค์กรต่อไป</p> <p>- สรุปบทเรียนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการศึกษา บทเรียนออนไลน์ ด้วยตนเองเรื่อง ความหมายและ ความสำคัญของการ เปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	<p>- ศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ</p>	<p>- 6 ชั่วโมง</p>	<p>Transformation) เรียนรู้เกี่ยวกับแนว ทางการออกแบบ นวัตกรรมในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้ กระบวนการคิดเชิง ออกแบบ (Design Thinking) และ แนวทางในการนำ Design Thinking ไปประยุกต์ใช้ใน องค์กรเพื่อการ ปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์กรดิจิทัล นอกจากนี้ยังเรียนรู้ เกี่ยวกับการริเริ่ม ไอเดียเพื่อเป็น จุดเริ่มต้นในการ ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กร ดิจิทัล</p> <p>- ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%</p> <p>- ร่วมแลกเปลี่ยน</p>	

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	การมีวิสัยทัศน์นำ เทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการ บริหารงานใน องค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		ความคิดเห็นและ นำไปบูรณาการ สอดแทรกการ ปฏิบัติงานกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล	

สรุปวิธีการพัฒนาการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ จำนวนเวลาในการพัฒนา 70 ชั่วโมง (Module 1 ความเป็นมืออาชีพ จำนวนเวลา 27 ชั่วโมง Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวนเวลา 23 ชั่วโมงและ Module 3 วิสัยทัศน์ จำนวนเวลา 20 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลา 70 ชั่วโมง)

2. การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการบูรณาการสอดแทรกระหว่างการปฏิบัติงานหรือการศึกษาดูงาน จำนวนเวลาในการพัฒนา 20 ชั่วโมง (Module 1 ความเป็นมืออาชีพ จำนวนเวลา 8 ชั่วโมง Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวนเวลา 6 ชั่วโมงและ Module 3 วิสัยทัศน์ จำนวนเวลา 6 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลา 20 ชั่วโมง)

3. การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม จำนวนเวลาในการพัฒนา 10 ชั่วโมง (Module 1 ความเป็นมืออาชีพ จำนวนเวลา 4 ชั่วโมง Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวนเวลา 3 ชั่วโมงและ Module 3 วิสัยทัศน์ จำนวนเวลา 3 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลา 10 ชั่วโมง)

ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ครั้งที่	08.00- 09.00	09.00- 10.00	10.00- 11.00	11.00- 12.00	12.00- 13.00	13.00- 14.00	14.00- 15.00	15.00- 16.00
1	ลงทะเบียน ปฐมนิเทศ ประชุมเพื่อ สร้างความรู้ ความเข้าใจ	Module 3 วิสัยทัศน์			พักรับประทานอาหารกลางวัน	Module 2 การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรม การเรียนรู้		
2	Module 1 ความเป็นมืออาชีพ			แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชักถาม และนำเสนอ สรุปเนื้อหาการอบรมร่วมกัน				

5 การวัดและประเมินผล

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
4. ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
5. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

พูน ปณ ติโต ชีเว

Module 1 ความเป็นมืออาชีพ

1. หลักการ

ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้นไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

- 2.1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล
- 2.3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร

3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 Digital Literacy

- 1.1 Introduction to Digital Literacy สิทธิและความรับผิดชอบ
- 1.2 การเข้าถึงสื่อดิจิทัล การสื่อสารและความสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล
- 1.3 ความปลอดภัยยุคดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ แนวปฏิบัติสังคมดิจิทัล
- 1.4 สุขภาพยุคดิจิทัล ดิจิทัลคอมเมอร์ซ กฎหมายดิจิทัล

หน่วยที่ 2 ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.1 ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยี ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 2.2 จริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.3 ภัยคุกคามทางดิจิทัล
- 2.4 การเข้าถึงสื่อดิจิทัล
- 2.5 ความเข้าใจและการสื่อสารยุคดิจิทัล

หน่วยที่ 3 การออกแบบบริการภาครัฐ

- 3.1 Service Design
- 3.2 ระดับการให้ความสำคัญของ Design ในองค์กร

3.3 Service Design Process and Relative to Design Thinking

3.4 Exploration

3.5 Creation, Reflection and Implementation

หน่วยที่ 4 การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

4.1 Technology Disruption and Trends

4.2 Creativity and Innovation

4.3 Design Thinking Process

4.4 Creating Transformation Project Ideas

5.วิธีการดำเนินการ

5.1 การพัฒนาตนเอง

- ทำแบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน
- ศึกษาจากสื่อวีดิทัศน์และสื่อ Power Point ประจำบทเรียน
- สรุปบทเรียนแต่ละหน่วยในรูปแบบ Mind mapping
- ทำแบบทดสอบหลังเรียนประจำบทเรียน โดยต้องมีคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 70%

5.2 การพัฒนาจากบุคคลอื่น

- ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านความเป็นมืออาชีพของภาวะผู้นำดิจิทัล

5.3 การพัฒนาด้วยการอบรม

- ระดมความคิด พร้อมอภิปรายผลด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
- สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม
- ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำไปบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานกิจกรรม

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

6.สื่อ/เครื่องมือ

6.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย

6.2 สื่อนำเสนอ (Power Point)

6.3 สื่อวีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์

6.4 สื่อใบงานออนไลน์

7.การวัดและประเมินผล

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินจากการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.3 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 7.4 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.5 ประเมินจากเกียรติบัตรหลังการทำแบบทดสอบประจำบทเรียนไม่น้อยกว่า 70 %



Module 2 การสร้างเครือข่ายและวัฒนธรรมการเรียนรู้

1. หลักการ

การสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ ไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

- 2.1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสมดุล
- 2.2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาพฤติกรรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานกับบุคลากรในองค์กรอย่างสร้างสรรค์
- 2.3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้ Google Tools เพื่อการพัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน

- 1.1 เทคนิคการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Word) เพื่อการทำงานที่รวดเร็ว
- 1.2 เทคนิคการใช้ Excel เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 ออกแบบการนำเสนอให้สวยด้วย Power Point
- 1.4 การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
- 1.5 การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลเบื้องต้น

หน่วยที่ 2 Google Tools

- 2.1 เครื่องมือ Google เพื่อพัฒนาการทำงาน
- 2.2 เครื่องมือ Google ในการติดต่อสื่อสาร
- 2.3 เครื่องมือ Google ในการแบ่งปันพื้นที่การทำงานและทำงานร่วมกัน
- 2.4 เครื่องมือ Google ในการสร้างแบบสำรวจและแบบสอบถามออนไลน์
- 2.5 เครื่องมือ Google ในการค้นหาข้อมูล สารสนเทศ และทรัพยากรเพื่อการทำงาน

- 2.6 เครื่องมือ Google เพื่อการประชาสัมพันธ์ผลงานและหน่วยงานบนเว็บไซต์
- หน่วยที่ 3 ภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุล
- 3.1 ความเชื่อผิด ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และการก้าวข้ามหลุมพรางทางความคิด
- 3.2 เทคนิคการเอาชนะใจทีมงาน
- 3.3 การโค้ช VS การสอนงาน
- 3.4 Style การตัดสินใจแบบต่าง ๆ
- 3.5 ชื่อตรงต่อตนเองตามหลักการ ริเริ่มเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาจากกลบเป็นบวก
- หน่วยที่ 4 มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
- 4.1 ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์
- 4.2 การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 4.3 เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 4.4 ทักษะทางสังคมการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์
- 4.5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

5.วิธีการดำเนินการ

5.1 การพัฒนาตนเอง

- ทำแบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน
- ศึกษาจากสื่อวีดิทัศน์และสื่อ Power Point ประจำบทเรียน
- สรุปบทเรียนแต่ละหน่วยในรูปแบบ Mind mapping
- ทำแบบทดสอบหลังเรียนประจำบทเรียน โดยต้องมีคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 70%

5.2 การพัฒนาจากบุคคลอื่น

- ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อเป็น

องค์กรดิจิทัล

5.3 การพัฒนาด้วยการอบรม

- ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กร
- ระดมความคิด พร้อมอภิปรายผลด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
- สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

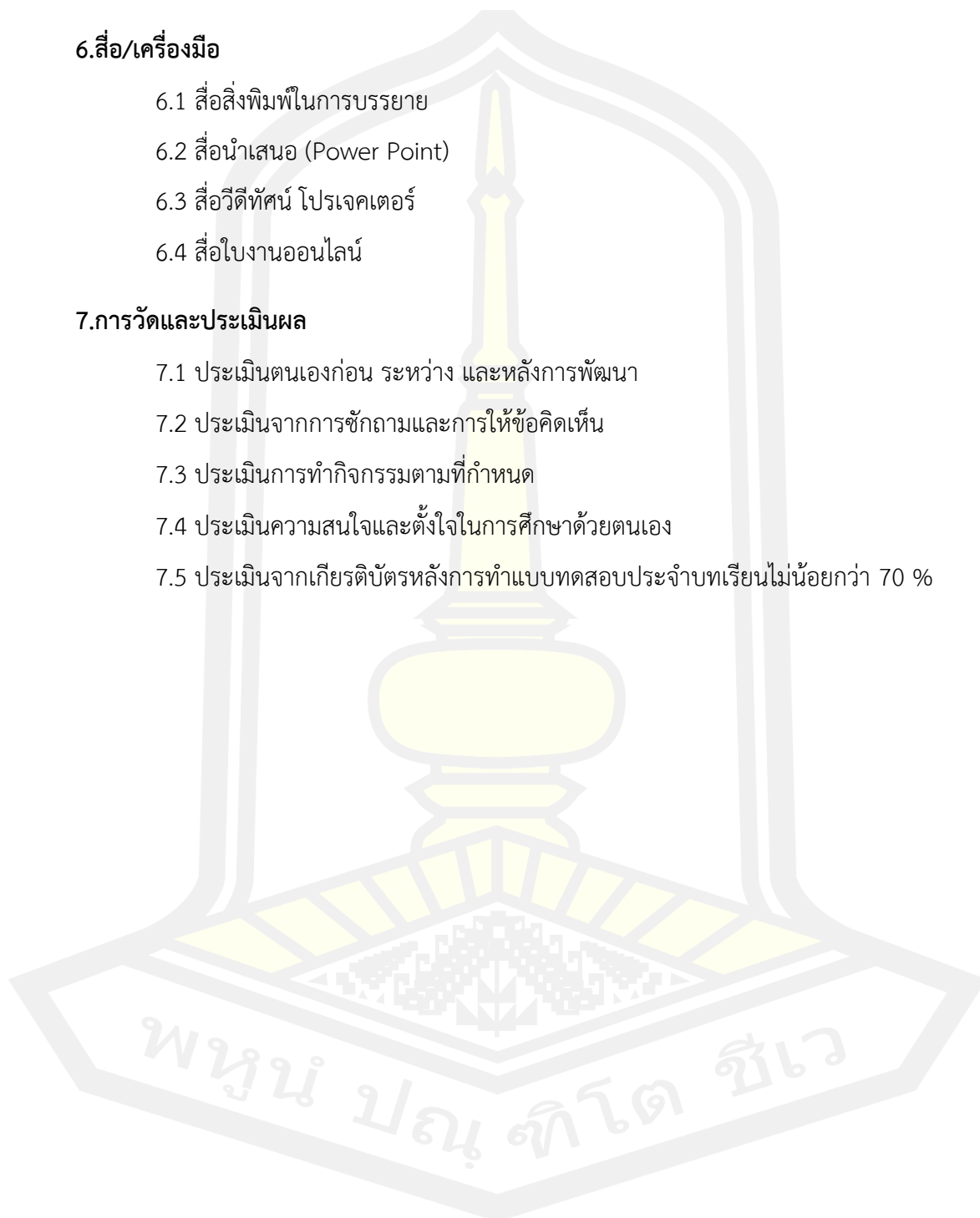
- ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำไปบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานกิจกรรม
การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

6.สื่อ/เครื่องมือ

- 6.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- 6.2 สื่อนำเสนอ (Power Point)
- 6.3 สื่อวีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
- 6.4 สื่อใบงานออนไลน์

7.การวัดและประเมินผล

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินจากการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.3 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 7.4 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.5 ประเมินจากเกียรติบัตรหลังการทำแบบทดสอบประจำบทเรียนไม่น้อยกว่า 70 %



Module 3 วิสัยทัศน์

1. หลักการ

วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผน และสามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ปรับตัวพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

- 2.1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการของวิสัยทัศน์
- 2.2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
- 2.3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล และสามารถออกแบบองค์กรดิจิทัล

3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารองค์กร

- 1.1 กระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation)
- 1.2 การทำ Digital Transformation ในหน่วยงานภาครัฐ
- 1.3 แนวทางปฏิบัติในมุมมองของประเทศไทย

หน่วยที่ 2 การออกแบบองค์กรดิจิทัล

- 2.1 ผลกระทบจากอิทธิพลของเทคโนโลยีกับการปรับตัวขององค์กร
- 2.2 รูปแบบในการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับยุคดิจิทัล
- 2.3 แนวคิดสำคัญขององค์กรดิจิทัล
- 2.4 อธิบายถึงแนวทางการออกแบบองค์กรดิจิทัล
- 2.5 อธิบายแนวทางในการประยุกต์ใช้เครื่องมือในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล

หน่วยที่ 3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

- 3.1 ลักษณะการเป็นผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำในบริบทการเปลี่ยนแปลง
- 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

- 3.3 วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.4 การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำในการนำพองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงผ่าน
 - 3.5 วิธีการบริหารนวัตกรรมในองค์กรเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร
- หน่วยที่ 4 การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ
- 4.1 Technology Disruption and Trends
 - 4.2 Creativity and Innovation
 - 4.3 Design Thinking Process
 - 4.4 Creating Transformation Project Ideas

5.วิธีการดำเนินการ

5.1 การพัฒนาตนเอง

- ทำแบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน
- ศึกษาจากสื่อวีดิทัศน์และสื่อ Power Point ประจำบทเรียน
- สรุปบทเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล
- สร้าง Mind mapping และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการศึกษา
- ทำแบบทดสอบหลังเรียนประจำบทเรียน โดยต้องมีคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 70%

5.2 การพัฒนาจากบุคคลอื่น

- ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการมีวิสัยทัศน์นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 การพัฒนาด้วยการอบรม

- ระดมความคิด พร้อมอภิปรายผลด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
- สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม
- ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำไปบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

6.สื่อ/เครื่องมือ

- 6.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- 6.2 สื่อนำเสนอ (Power Point)

6.3 สื่อวีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์

6.4 สื่อใบงานออนไลน์

7.การวัดและประเมินผล

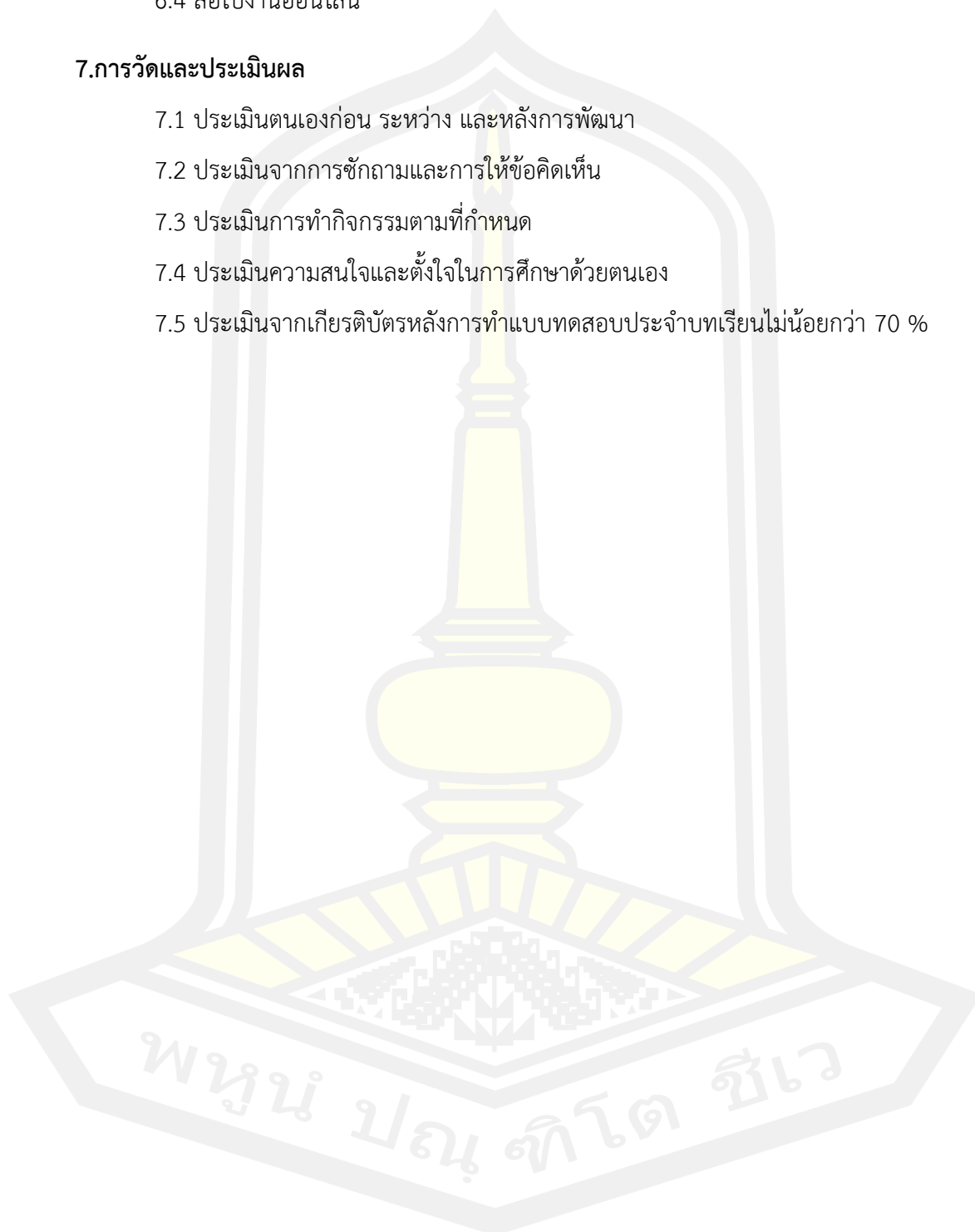
7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

7.2 ประเมินจากการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น

7.3 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด

7.4 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษด้วยตนเอง

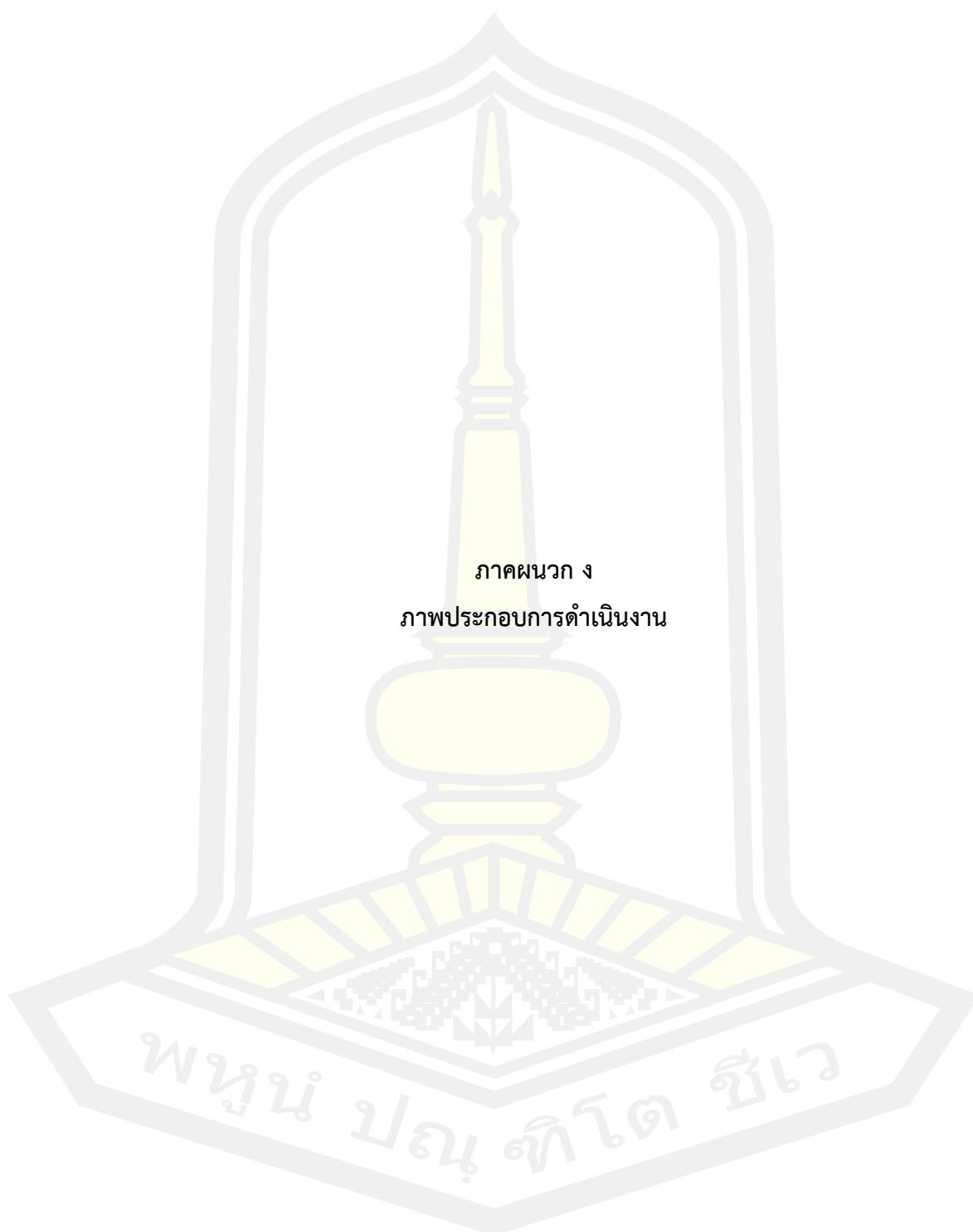
7.5 ประเมินจากเกียรติบัตรหลังการทำแบบทดสอบประจำบทเรียนไม่น้อยกว่า 70 %



บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2561). **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล** ตาม (ว6/2561). สืบค้นข้อมูลเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2565, จาก https://www.ocsc.go.th/Digital_Learning_Sources.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2565). **Digital Government Learning Portal**. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://tdga.dga.or.th/index.php/th/>.





ภาคผนวก ง
ภาพประกอบการดำเนินงาน

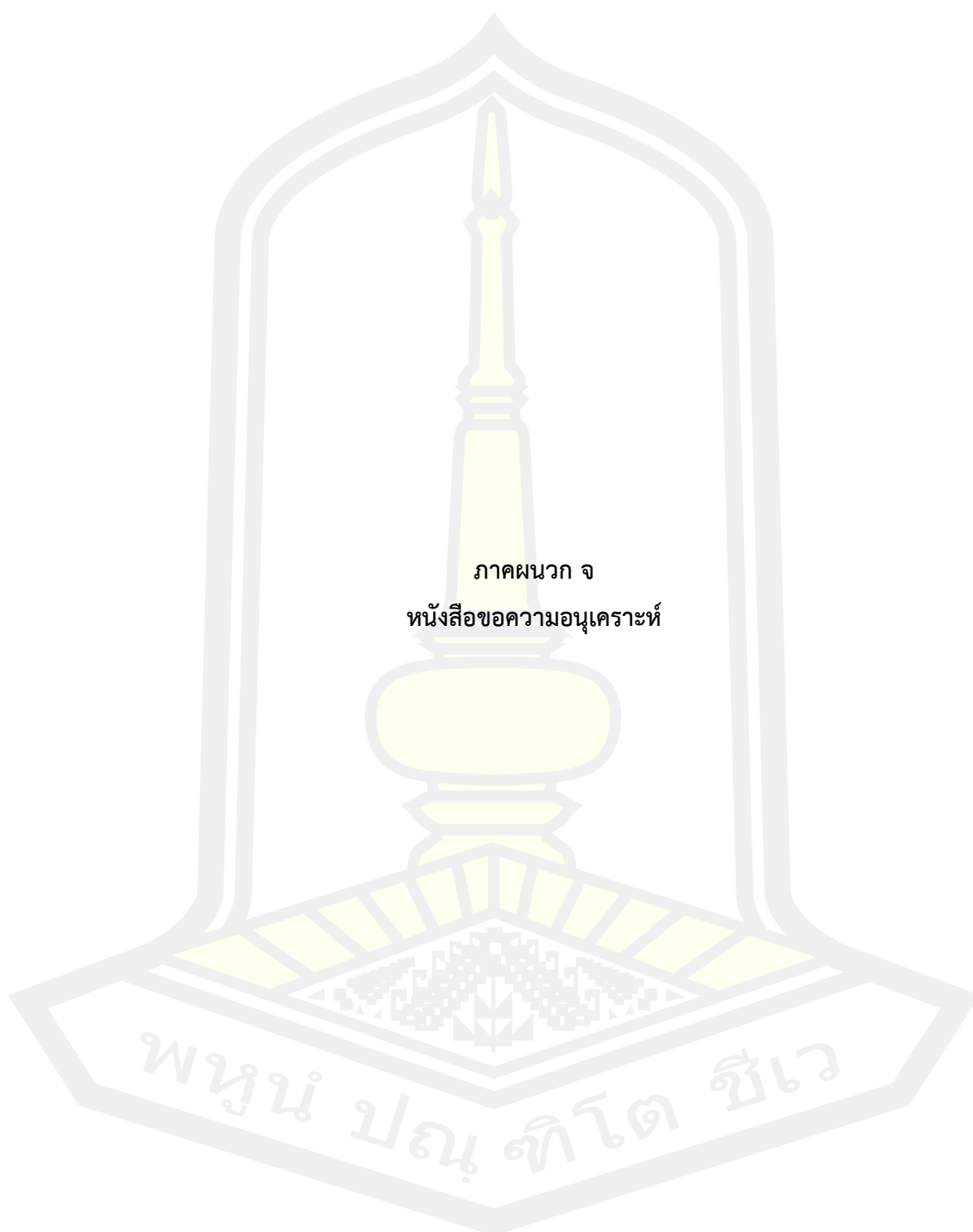
พหุณฺ ปรณฺ ทิโต ชีเว



ภาพบรรยากาศการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



ภาพบรรยากาศการลงพื้นที่ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และประเมิน
โปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุณ ปณ จิตโต ชีวะ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. ผศ.ดร.จรรยารัตน์ รัตนากร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
2. ดร.ชาญวิทย์ ชุมศรี ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง
จังหวัดร้อยเอ็ด
3. ดร.โกศล ภูศรี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด
4. ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
5. ดร.จิระภา ธรรมนำศีล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายสมใจ มณีวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา |
| 2. นายบัญชา ยุทธไธสงค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท |
| 3. นางนัตริญา จันทร์ลูทิน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักหวานโนนสว่าง |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายสมใจ มณีวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ประถมศึกษา |
| 2. นางนัตริญา จันทร์ลูทิน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักหวานโนนสว่าง |
| 3. นางต้นหยง คานอำไพ | ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรคามประชาสรรค์ |
| 4. นายบัญชา ยุทธไธสง | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท |
| 5. นายสำราญ พรประไพ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านภูเหล็ก |



ที่ อว 0605.5(2)/2580

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรุญรัตน์ รัตนากร

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๕.



ที่ อว 0605.5(2)/ว2480

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ชาญวิทย์ ชุมศรี

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๕.



ที่ อว 0605.5(2)/ว2480

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.โกศล ภูศรี

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว2480

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ราตรี เลิศหัวทอง

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว2480

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.จิระภา ธรรมนำศีล

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จุฬ. ๒๕.



ที่ อว 0605.5(2)/ว2481

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว2481

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสุตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวณัฐนิชา ธนะสุตร เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2) / ว2842

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไม้ประถมศึกษา

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ณะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2) / ว2842

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. ๓๖.



ที่ อว 0605.5(2) / ว2842

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผักหวานโนนสว่าง

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ณะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.อ. จ.ภ.



ที่ อว 0605.5(2)/ว3264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสำรวย พรประไพ

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว3264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมใจ มณีวงษ์

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

มณู ๓๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว3264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.บัญชา ยุทธไธสง

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จั. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว3264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางนันทรนา จันทร์ลูทิน

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.นุ. จ. ๒๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ว3264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางต้นหยง คานอำไพ

ด้วย นางสาวณัฐนิชา ธนะสูตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0909145057

ม.อ. ส.ก. ๒๕.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณัฐนิชา ณะสูตร
วันเกิด	วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 165/2 หมู่ที่ 2 ตำบลธาตุ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านสร้างเอี่ยน ตำบลป่าปอ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านธาตุวิทยา จังหวัดเลย พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนธาตุพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2558 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว