



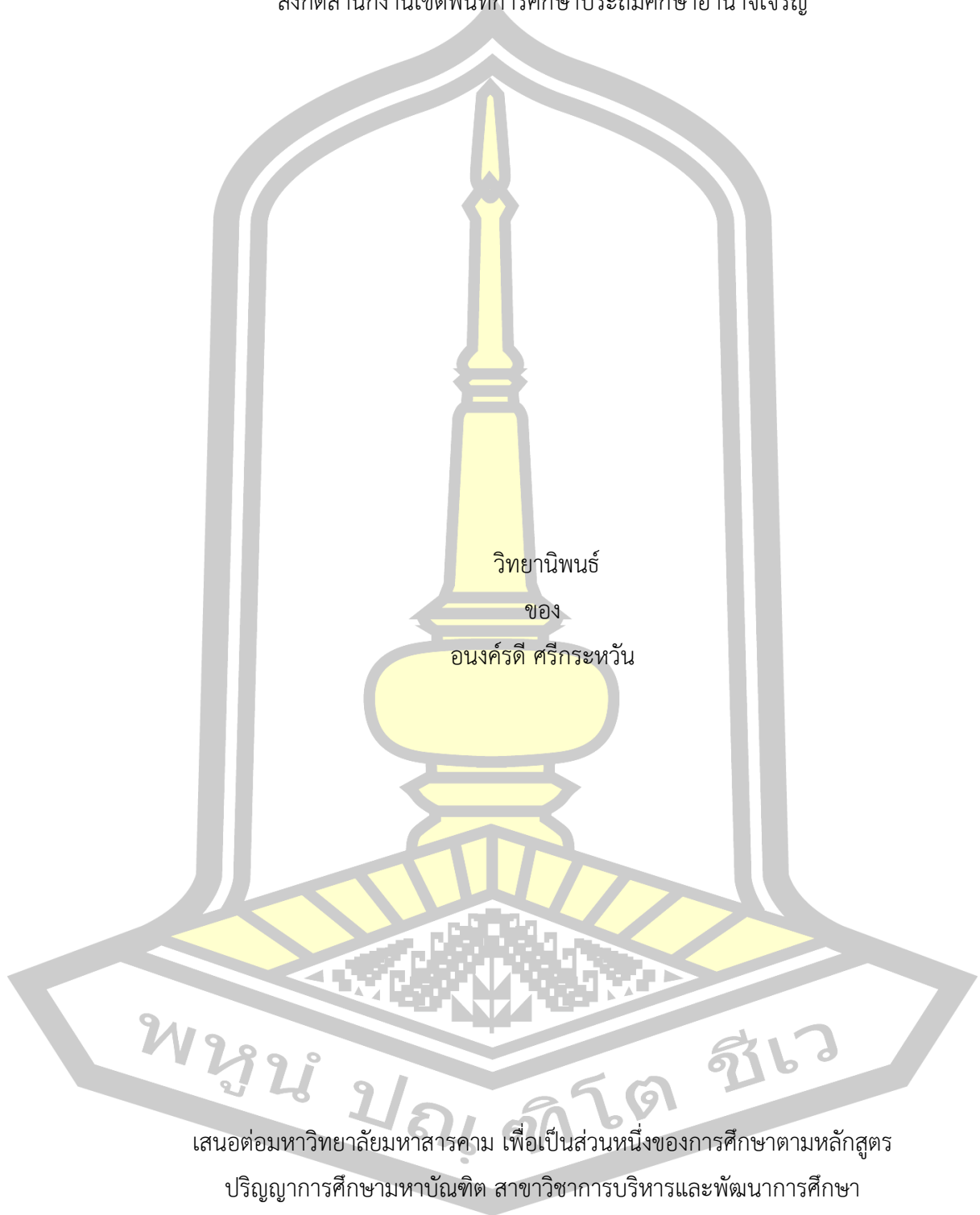
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

วิทยานิพนธ์
ของ
อนงค์รัตน์ ศรีกระหวั่น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

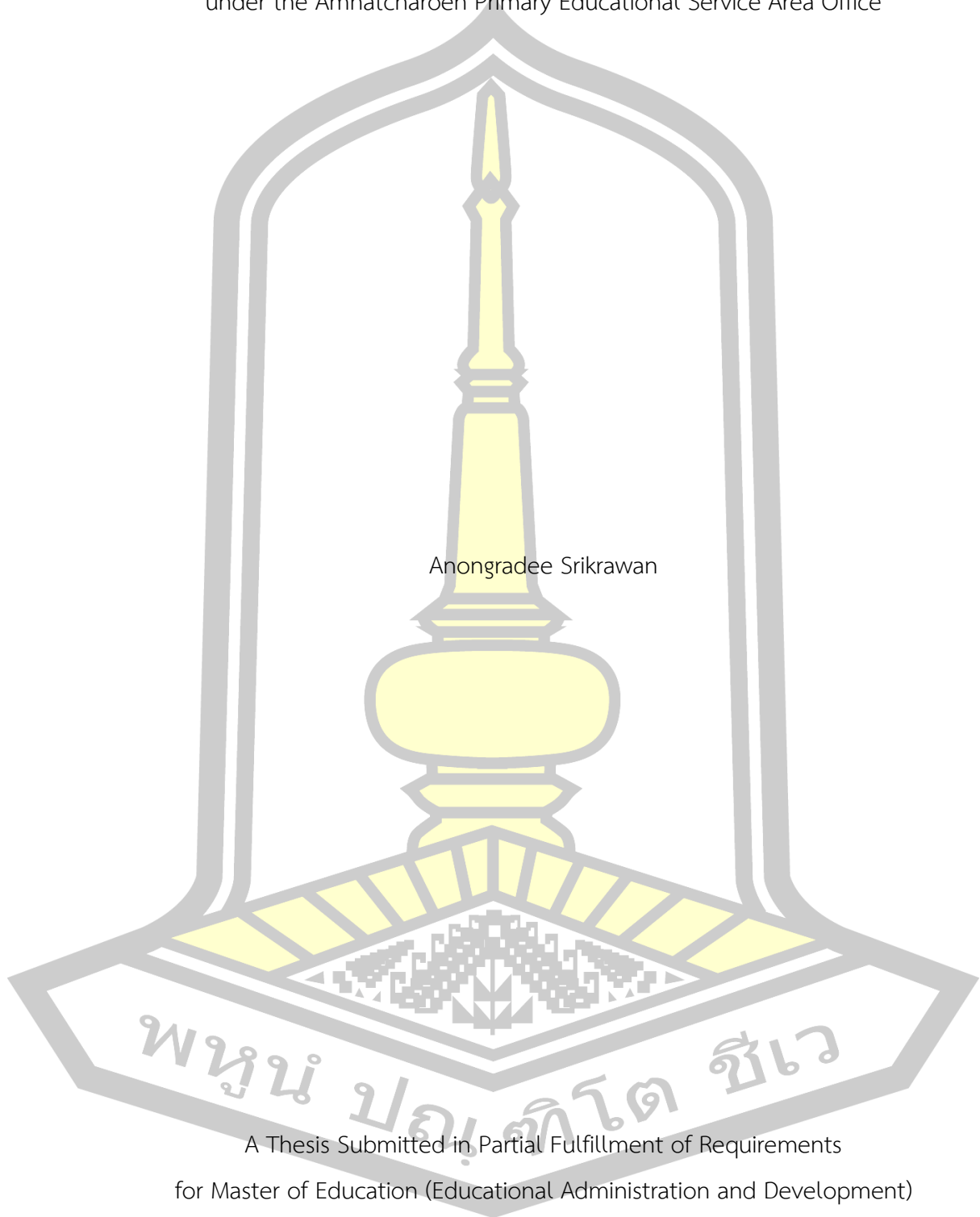


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Program to Enhance Digital Leadership of School Administrators
under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office



Anongradee Srikrawan

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

May 2025

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวอนงค์ศรี ศรี
กระหวั่น แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

..... กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. จินฉัตร ปะโคทั้ง)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ		
ผู้วิจัย	อนงค์รดี ศรีกระหวน		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2) เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ รวมทั้งหมด 314 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จากผู้ให้ข้อมูล โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

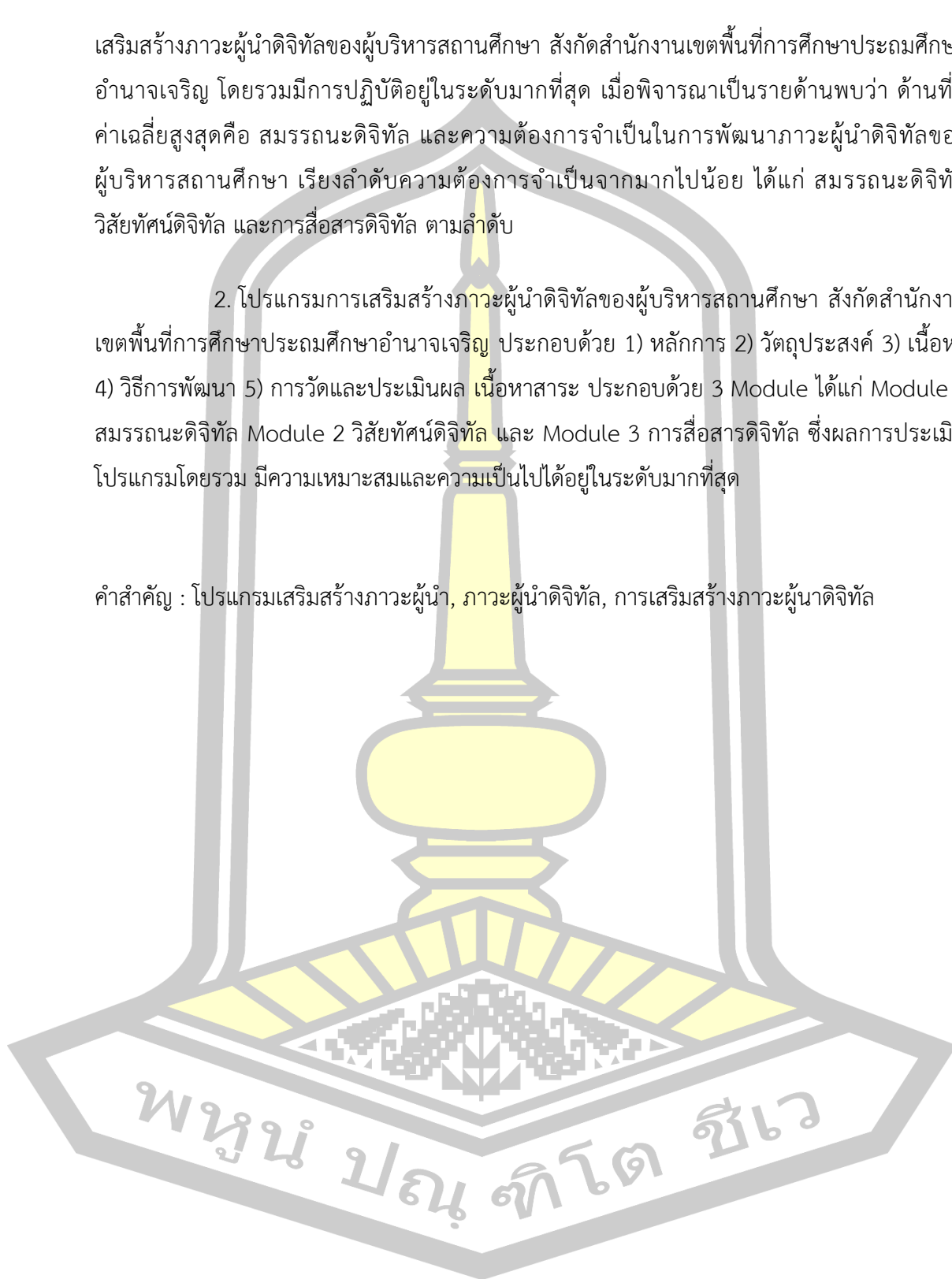
ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยทัศน์ดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การ

เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะดิจิทัล และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ

2. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 สมรรถนะดิจิทัล Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ Module 3 การสื่อสารดิจิทัล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, การเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล



TITLE	Development of Program to Enhance Digital Leadership of School Administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office		
AUTHOR	Anongradee Srikrwan		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study current conditions, desirable conditions, and the needs of digital leadership of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office. 2) to design and evaluate leadership to enhance digital leadership of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office. The research methodology consisted of 2 phases as follow ; Phase 1 was the study of current conditions, desirable conditions, and the the needs of digital leadership of school administrators. The sample group was school administrators and teachers amount 314 people under Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office by using stratified random sampling technique and school size as a unit of randomness. The Research instrument was a questionnaire. Phase 2 was design and evaluate school administrators digital leadership programs under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office. Studied best practices from informants using purposive sampling techniques of 6 people and evaluated the program by 5 experts obtained by purposive sampling. The research instruments were semi-structured interview and the assessment of suitability and feasibility of the program. The statistics that used for data analysis were mean, standard deviation, and essential

demand index.

The research results revealed that:

1. The current state of digital leadership enhancement of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office as a whole was in the high level. The areas with the highest mean values was digital vision. As for the desirable conditions, the digital leadership of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office as a whole was in the highest level. On a per-side basis, it was found that the areas with the highest mean were digital competency. And the priority of needs on enhancing digital leadership of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office was sorted in descending order including digital competency, digital vision, and digital communication, respectively.

2. The program to enhance digital leadership of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office consisted of 1) principles, 2) objectives, 3) content, 4) development methods, 5) measurement and evaluation. The content consists of 3 modules which were module 1 digital competency, module 2 digital vision, and module 3 digital communication. The assessment result found that both of suitability and feasibility of the program to enhance digital leadership of school administrators under the Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office were in the highest level.

Keyword : The Enhance Leadership Program, Digital Leadership, The Digital Leadership Enhancement

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ กรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูทุกท่านที่เป็น Best Practices และกลุ่มตัวอย่างที่ ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา รุ่น พ.35 ทุกท่าน ผู้อำนวยการและเพื่อนครูโรงเรียนบ้านห้วยหมทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคุณแม่บุญยง ศรีกระหวั่น คุณพ่อสงวน ศรีกระหวั่น นายวุฒิพงษ์ ศรีกระหวั่น และนายจำนงค์ ศรีกระหวั่น พี่ชาย ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา รวมถึง นายชิตพล ลีชัยพรกุล ที่เป็นกำลังใจสำคัญจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จใน การศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

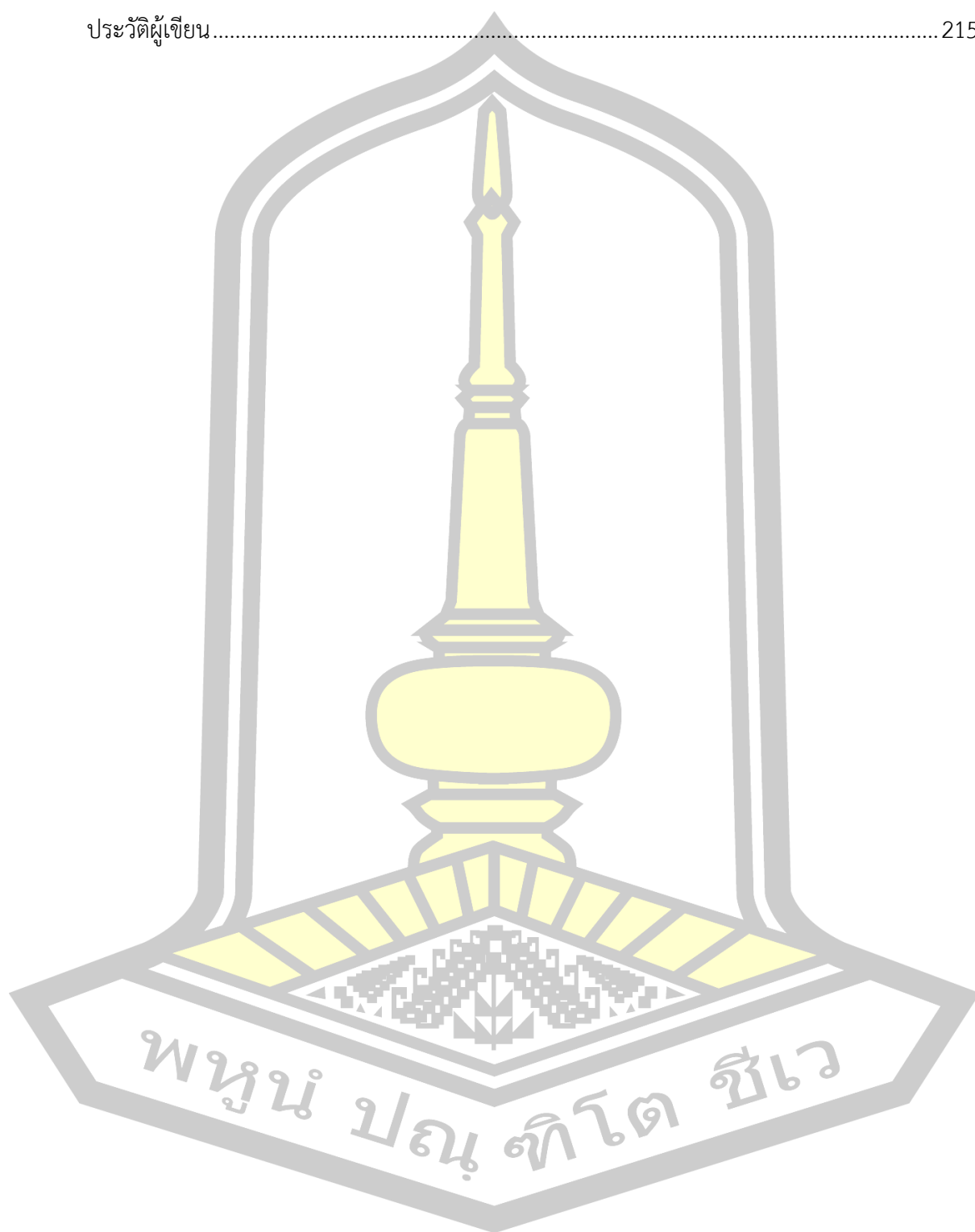
อนงค์รัตน์ ศรีกระหวั่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การบริหารสถานศึกษา.....	13
ภาวะผู้นำ.....	15
ภาวะผู้นำดิจิทัล.....	19
การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล.....	35
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	47
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.....	58

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
งานวิจัยในประเทศ	63
งานวิจัยต่างประเทศ	70
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	75
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	77
ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
ความมุ่งหมายของการวิจัย	131
สรุปผล	131
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	147
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	148
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	161
ภาคผนวก ค ตัวอย่างคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	167
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	189

ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย209
ประวัติผู้เขียน.....215

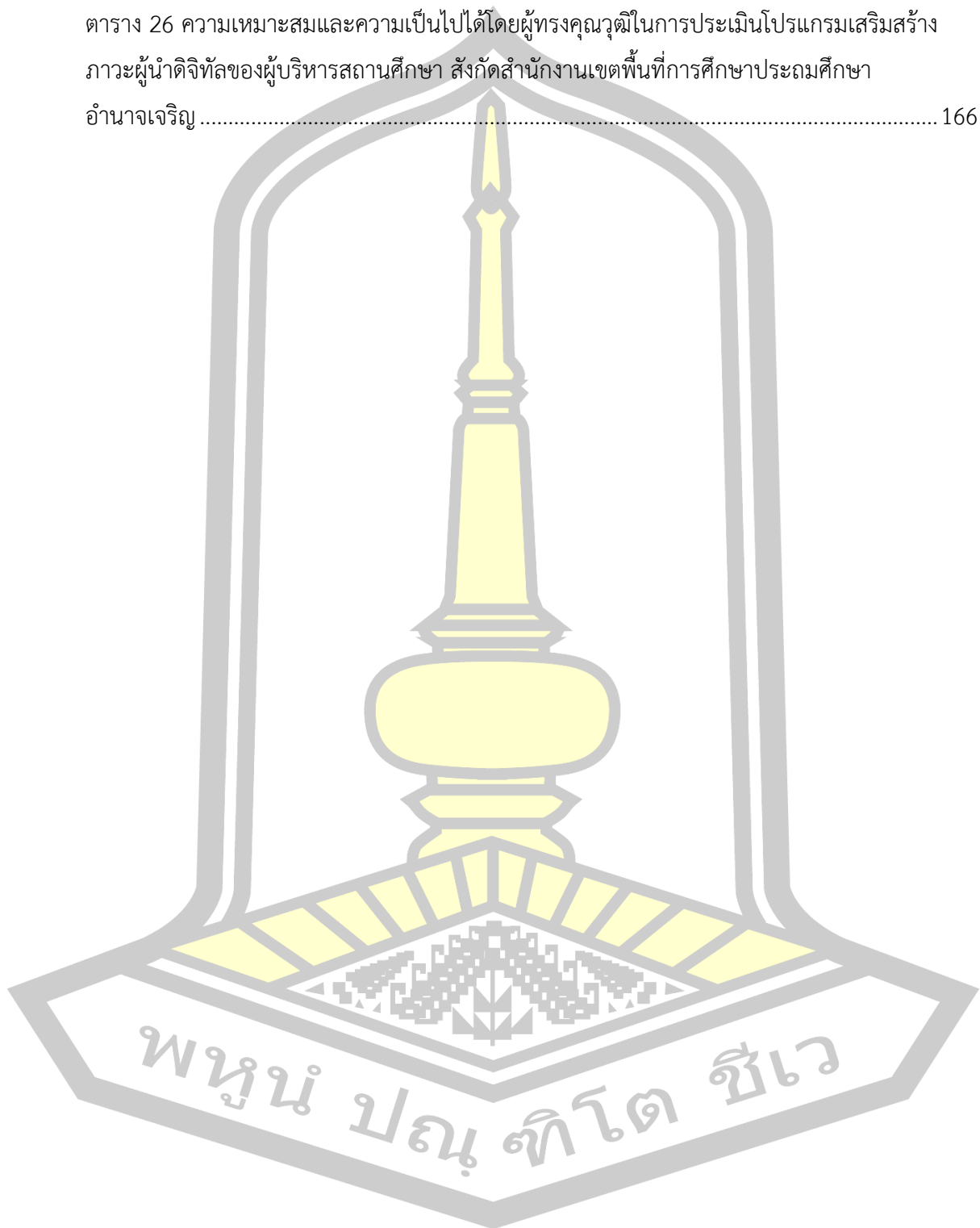


สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล.....	27
ตาราง 2 สังเคราะห์คำองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล.....	30
ตาราง 3 สังเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล.....	31
ตาราง 4 การสังเคราะห์วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ.....	46
ตาราง 5 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของโปรแกรม.....	52
ตาราง 6 การสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม.....	57
ตาราง 7 แสดงขนาดโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน.....	59
ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
ตาราง 9 ความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.....	92
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	93
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการสื่อสารดิจิทัล....	95
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านสมรรถนะดิจิทัล.....	98

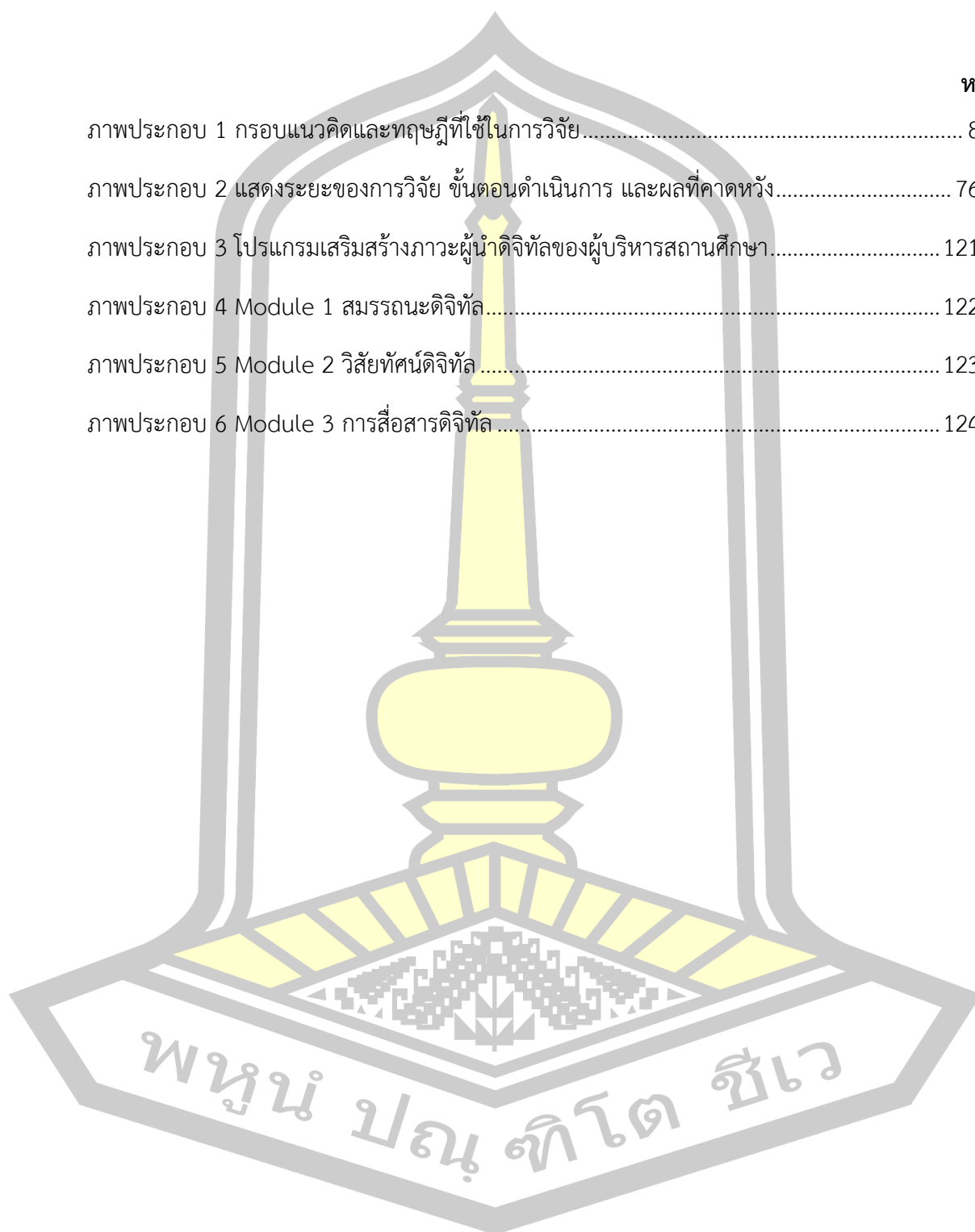
ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้าน สมรรถนะดิจิทัล	108
ตาราง 15 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้าน วิสัยทัศน์ดิจิทัล	111
ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการ สื่อสารดิจิทัล	112
ตาราง 17 หลักการพัฒนา วิธีการพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนา ประกอบการออกแบบโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจเจริญ	119
ตาราง 18 หลักการวัดและประเมินผลโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ เพื่อประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	120
ตาราง 19 ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	125
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ	128
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายข้อ	129
ตาราง 22 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	162
ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	164
ตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน	165

ตาราง 25 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์	165
ตาราง 26 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ	166



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	76
ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	121
ภาพประกอบ 4 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล.....	122
ภาพประกอบ 5 Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	123
ภาพประกอบ 6 Module 3 การสื่อสารดิจิทัล.....	124



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะของการเป็น 1) โลกที่ไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ 2) โลกที่แคบลง คือ การเดินทางติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) โลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากการมีตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ เทคโนโลยี (สุภัญญา แซ่มซ้อย, 2558) ทำให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและในโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในสังคมมากขึ้น เรียกได้ว่าเข้าสู่สังคมดิจิทัล ยุคดิจิทัลเป็นยุคแห่งนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในระบบที่ซับซ้อนทั้งในระดับมหภาค (ระดับชาติ หรือระดับโลก) และในระดับจุลภาค (องค์กรขนาดเล็กที่ซับซ้อน เช่น โรงเรียน) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม ประเทศชาติ รวมถึงการปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ นี้มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ (Osland and others, 2016) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ประกอบกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) และการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

รูปแบบด้านการศึกษาในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการก้าวเข้าสู่ยุค BANI World (Nonlinear) คือ เปรอะบางและคาดการณ์ไม่ได้ ทั้งในด้านอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา ตัวอย่างความเปลี่ยนแปลงทางด้านระบบการศึกษาที่เห็นได้ชัด คือ การเรียนในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเป็นที่นิยมในอนาคต มีการออกแบบหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาออนไลน์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) เทคโนโลยีดิจิทัลหนึ่งที่ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในปัจจุบัน คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ “Artificial Intelligence : AI” ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้เข้าใจ และ

ทำงานมีความชาญฉลาดเหมือนมนุษย์ได้ดี หรือบางครั้งดีกว่าที่มนุษย์ทั่วไปจะสามารถทำได้ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ กลายเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ร่วมและทำงานกับมนุษย์ในอนาคตอย่างมาก ทำให้มนุษย์ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น และสะดวกขึ้น (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2563) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังมีศักยภาพในการจัดการกับความท้าทายใหญ่ ๆ ในด้านการศึกษาในปัจจุบัน สามารถคิดค้นแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และเร่งความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (UNESCO, 2023) สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการศึกษาที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากสถานศึกษาที่มีห้องเรียนหรือมีการสอนแบบดั้งเดิม เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น มีการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งห้องเรียนที่ทันสมัยจากเทคโนโลยีทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งสิ่งที่เรียนมีความน่าสนใจ น่าตื่นเต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาเพิ่มและขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ จัดทำและบริหารจัดการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และตำราเรียนในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ต้องครบถ้วนทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางในการสร้างอาชีพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระยะเร่งด่วน (QUICK WIN) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง ในการเรียนรู้ ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดหาเครื่องมือพร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้ จัดทำระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับสถานศึกษา พัฒนาส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนทุกที่ ทุกเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากมาย รูปแบบการจัดการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้สอนและผู้เรียน เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และครูในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยอาศัยการนำของผู้บริหารสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องตระหนักถึงบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมใน ด้านการใช้เทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษา และผู้เรียนรูปแบบใหม่ การรับรู้และเริ่มเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นขั้นตอนแรก ในการพัฒนาวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ให้การเข้าถึงเครื่องมือที่ส่งเสริมชุดทักษะที่จำเป็น การสนับสนุนนวัตกรรมและการสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนอยากที่จะเรียนรู้และบรรลุผลในที่สุด (Sheninger, 2014) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล คือ มีภาวะผู้นำดิจิทัล (จิณฉวีตร ประโคทัง, 2561) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในสังคมปัจจุบันที่เป็นโลกยุคดิจิทัล ทำให้สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน โดยมีพันธกิจเพื่อพัฒนา เสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าประสงค์

ให้ผู้เรียนทุกคนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเป็น “คนดี มีความรู้ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข” ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมผู้เรียนให้เป็น พลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้ผู้เรียน ทุกกระดับ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม นักเรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ พัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมให้ผู้เรียน ในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เสมอภาค และมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มี โอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการและ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2565) จากปัญหาผู้บริหารสถานศึกษายังใช้การบริหารแบบเดิม ๆ ไม่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ส่งเสริมให้ครูได้จัดกระบวนการ เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการวัดและประเมินผลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Kim Kyo Mook, 2009) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญได้พัฒนานวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการ เรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2565)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของครูและบุคลากร และบริบทการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้าง ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนด นโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจสามารถนำข้อมูล ไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
2. เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการและนักการศึกษา (จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ, 2560; จินฉนวนัตถ์ ปะโคทัง, 2561; ดาวรรุวรรณ ฤวิลาการ, 2564; ISTE, 2009; Sheninger, 2014; Zhu, 2014; Sullivan, 2017) ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล และ 3) สมรรถนะดิจิทัล

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

2.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและครู ที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 252 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,739 คน ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 237 คน และครู จำนวน 1,502 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน

2.2 ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2.1 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูหัวหน้าฝ่ายงาน 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 6 คน

2.2.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทำหน้าที่ประเมินโปรแกรม โดยประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์และคุ้มค่า โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการและนักการศึกษา (จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ, 2560; จินฉัตร ปะโคทัง, 2561; ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564; ISTE, 2009; Sheninger, 2014; Zhu, 2014; Sullivan, 2017) ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล และ 3) สมรรถนะดิจิทัล

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 ของ วิทยา วิจิตร (2557) และปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2561)

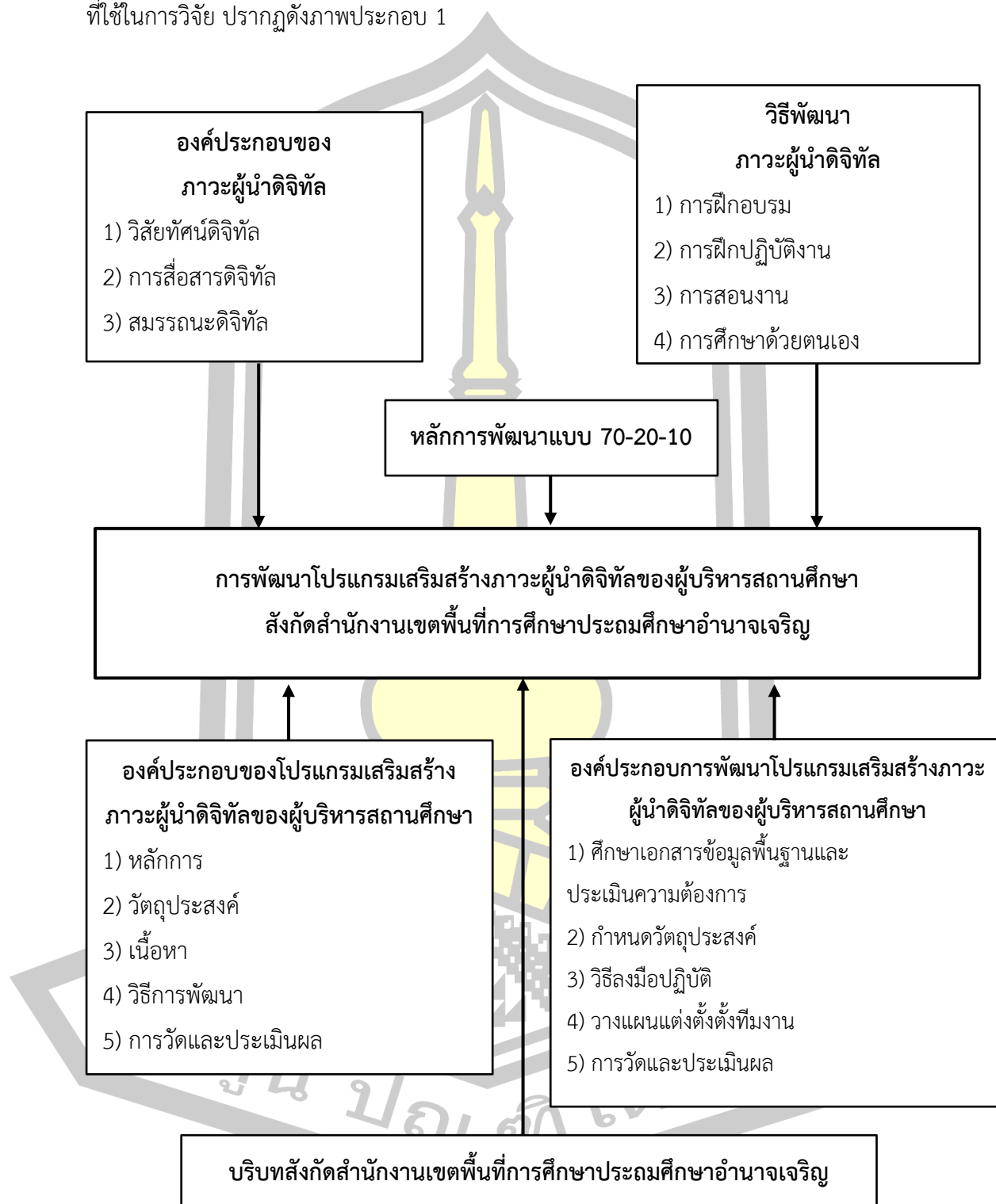
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี และ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีพัฒนาภาวะผู้นำของนักวิชาการและนักการศึกษา (เบญจพร แก้วมีศรี, 2545; ชูชัย สมितिไกร, 2548; พนัส ทันทนาคินทร์, 2548; กวี วงศ์พุม, 2550; McCauley, 1986; Yeung และ Ready, 1995; Yukl, 2006; Anderson และ Anderson, 2010) ซึ่งประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติงาน 3) การสอนงาน และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้จาก การวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมของนักวิชาการ และนักการศึกษา (ธารัง บัวศรี, 2542; สุมิตรา พงศธร, 2550; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554; Knowles, 1980; Boone, 1992; Niedermeyer, 1992; Caffarella, 2002) ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

5. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้จาก การวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมของนักวิชาการและ นักการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2551; Loucks-Horsley, 1989; Styles, 1990; Houle, 1996; Caffarella, 2002) ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) วิจัยลงมือปฏิบัติ 4) วางแผนแต่งตั้งทีมงาน และ 5) การวัดและ ประเมินผล

6. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น นำมาใช้สำหรับเป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ปรากฎตั้งภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้ และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในองค์กร เป็นผู้นำที่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบด้วยการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะยุคดิจิทัล มีความสามารถในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่องค์กรจะต้องเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับพัฒนาการของเทคโนโลยีได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้
1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล และ 3) สมรรถนะดิจิทัล

2.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้นำที่ยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ รวมถึงต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เป็นผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2 การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและปฏิบัติตามได้ สามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง เป็นผู้มีความรู้ในทักษะการทำงานแบบใหม่ด้วยการใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย เช่น อีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย สามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก

(Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) มีการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อสารกับสาธารณชนและเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพขององค์กรและเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.3 สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การรู้ดิจิทัล 2) ทักษะดิจิทัล และ 3) คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล

2.3.1 การรู้ดิจิทัล คือ การมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในองค์กร และเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลนั้นถือเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

2.3.2 ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ ความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

2.3.3 คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย การมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การสร้างโมเดลที่เป็นไปได้ เป็นแผนหรือกิจกรรมที่คาดการณ์วิธีการที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างเป็นลำดับขั้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

4. การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) วิธีลงมือปฏิบัติ 4) วางแผนแต่งตั้งทีมงาน และ 5) การวัดและประเมินผล

5. หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 หมายถึง โมเดลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสม คือ 70 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง

20 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านผู้อื่น และ 10 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ

6. การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้นำมีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นกระบวนการในการออกแบบการบริหารจัดการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาให้ทั้งผู้นำและสมาชิกในองค์กรมีความสามารถด้านการเป็นผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึงและยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้นำได้เปลี่ยนแปลงตัวเองให้เป็นผู้หน้าที่ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กรโดยภาพรวม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ

7. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติ หรือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

8. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการหรือความคิดเห็นที่แสดงถึงความต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตการศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทั้ง 7 อำเภอของจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ อำเภอชานุมาน อำเภอปทุมราชวงศา อำเภอนา อำเภอลืออำนาจ อำเภอเสนางคนิคม และอำเภอห้วยตะพาน

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

11. ครู หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู มีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

พหุ อนุ ทิ โตะ ชี เว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
4. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 4.2 หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10
 - 4.3 วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ
5. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 5.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 5.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 5.3 การพัฒนาโปรแกรม
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานโดยมุ่งหวังให้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพของนักเรียน ในระบบของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการบริหารจึงต้องมีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546) ได้สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้แก่นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป ตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

ภารตี อนันต์นาวิ (2551) ได้สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและชุมชน ซึ่งเกิดพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณค่าต่าง ๆ ตลอดจนปลูกฝังให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สัมมา รณิษฐ์ (2560) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาและมีการประเมินผล

การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ คติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณค่าต่าง ๆ ตลอดจนปลูกฝังให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ควรคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่า เป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม
2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ท่าควรมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะดำเนินงานไปได้ด้วยดี
3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินการกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่า การบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะ คือ มีความสามารถทางการบริหาร มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษามีการพัฒนาไปไม่หยุดยั้ง สิ่งที่จะนำมาจัดกระทำ (การจัดการ = การบริหาร) กับการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหาร การศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา

และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้อธิบายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า ภารกิจของสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณและการเงิน และงานบริหารทั่วไป ซึ่งงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารมีคุณลักษณะ คือ มีความสามารถทางการบริหาร มีภาวะผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ซึ่งจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หลายท่าน ดังนี้

จำเนียร พลหาญ (2553) สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถใช้อิทธิพลที่ตนมีอยู่ให้บุคคลอื่นคล้อยตาม เพื่อที่จะร่วมมือทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมี อิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มให้สู่จุดมุ่งหมาย

อำนาจ ชนะวงค์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคล ในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจหรืออิทธิพลบังคับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น

หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สัมมา รธนีย์ (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดี ที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สันติ บุญภิรมย์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนตามกระบวนการที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพของประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรา วาณิชวศิน (2560) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจหรือบารมี) ต่อคน (ผู้ตามหรือผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่น ด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริษัทที่เป็นอยู่ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2565) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่องานและหน่วยงาน ความสามารถชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบก็สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีวิธีการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างสำเร็จลุล่วง

Daft (2005) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ทุกความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะถอบนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Yukl (2006) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มคนหรือเป้าหมายขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และเป็นกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Lussier และ Achua (2007) ได้สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแห่งอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงของเหล่าสมาชิกในองค์การแห่งอิทธิพล และสร้างข้อผูกพันกับองค์ประกอบของ4องค์การ

Koontz และ Wehrich (2009) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลที่ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจและกระตือรือร้น

Northouse (2013) ได้กล่าวถึงนิยามของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่โน้มน้าวตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวผู้นำ แต่เป็นเหตุการณ์ของการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเน้นให้เห็นว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำไม่ใช่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงด้านเดียว แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้ และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามและให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สัมมา ธรนิธย์ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจเพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นพลังรวมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะ

ก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามบรรลุดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2554) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น

สุภาพร ชุมวรรฐายี (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากองค์การหรือสมาชิกมีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและได้แสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นสำคัญ เช่น วงการศึกษา ก็ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำว่า มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไร้อุปสรรค ท้นกับความเปลี่ยนแปลงและไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ปรากฏอยู่ในแผนปฏิบัติการนั้น และกระตุ้นจูงใจคนทำงานให้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพไปพร้อม ๆ กับการเตรียมรับมือกับความซับซ้อนและไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผน รวมทั้งการพยายามปรับเปลี่ยนความกดดันและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบองค์การให้กลายเป็นผลงานชิ้นเลิศและนวัตกรรมชิ้นเอกในระหว่างลดระดับความเสี่ยงให้้องค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเยี่ยมออกมาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการนั้น ย่อมต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพดังที่กล่าวมา เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอหรือไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมไม่สามารถประคับประคององค์การไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้ ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอด หรือความล่มสลายขององค์การส่วนหนึ่งมาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญและ

ต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะการที่จะขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและได้แสดงออกมา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอหรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถปกครององค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ภาวะผู้นำดิจิทัล

1. ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบดิจิทัลว่า เป็นการพัฒนาจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัล ในปัจจุบันจะเห็นได้ถึงความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้กล่าวได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ครู อาจารย์และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีขีดจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่สถานที่ คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บหรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ของผู้ใช้
2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา
3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

ดาวรรณ ฤทธิการ (2564) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

Coatney (2010) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการจะปรับปรุงพัฒนาเทคโนโลยีทั้งระบบตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ คอยอำนวยความสะดวกด้วยการจัดหา ปรับปรุง ซ่อมแซมและแก้ไขอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

Baculard (2017) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของผู้นำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล เนื่องจากปัจจุบันนวัตกรรมดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากมายในระบบอุตสาหกรรมทั่วโลก ผู้บริหารจึงต้องค้นหาและปรับใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด ตามงบประมาณที่อนุมัติ อย่างไรก็ตามมีหลายคนที่ค้นพบว่า การเป็นผู้นำทางดิจิทัลไม่ใช่เรื่องของเทคโนโลยีมันเกี่ยวข้องกับการสร้างองค์การที่คล่องตัว ที่สามารถค้นพบการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นและตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้วยวิธีแก้ปัญหาการแข่งขันที่มากที่สุด

Crompton (2018) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาจากรูปแบบเดิมในอดีต ด้วยการใช้เทคโนโลยีในการสร้างปฏิสัมพันธ์และเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้

Petry (2018) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลว่า เกิดจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ ด้วยสภาพแวดล้อมในยุคที่ซับซ้อนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ นำไปสู่ความท้าทายด้านภาวะผู้นำใหม่ ๆ ที่ผู้บริหารต้องมีตัวเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้คล่องตัว ภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและควรใช้ความสามารถและสติปัญญาของคนในองค์กรในการมีส่วนร่วม

Cooper (2023) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลว่าอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อที่จะได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลให้มากที่สุดนั้น แต่ละองค์กรควรที่จะมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการในเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านขององค์กรและค้นหาวิธีที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำจะต้องบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่องค์กรจะต้องเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับพัฒนาการของเทคโนโลยี

กล่าวโดยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในองค์กร เป็นผู้นำที่

ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบด้วยการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะยุคดิจิทัล มีความสามารถในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่องค์กรจะต้องเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับพัฒนาการของเทคโนโลยีได้

2. องค์กรประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไว้

ดังนี้

องค์กร

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร
2. การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กร โดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร
5. ความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็น การให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย

จิณฉัตร ปะโคทั้ง (2561) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน ดังนี้

1. การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามเทคโนโลยีได้ทัน เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
2. การค้นหาและใช้งาน (Find & Use) ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

3. การสอนและการเรียนรู้ (Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

4. การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaborate) การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ด้วยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Create and Innovate) การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่าง ๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ด

6. อัตลักษณ์และสุขภาวะ (Identity & Wellbeing) หมายถึง การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึงการที่เราจะได้เจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การสื่อสารด้วยดิจิทัล (Digital Communication) เป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การสร้างวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล (Digital Learning) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนผลิตสื่อนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน นำไปสู่การวัดและประเมินผล

โดยการใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนแต่ละบุคคล แล้วเชื่อมโยงสู่ข้อสรุปเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ต่อไป

3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Development)

เป็นแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจและกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

4. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Digital Culture) ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน แบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

ISTE (2009) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี สหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A) ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital age learning culture) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Excellence in professional practice) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic improvement) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล Sheninger (2014) ได้เสนอแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เรียกว่า เสาหลักของผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังต่อไปนี้

1. การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริง ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลายและไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรีต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือหรือช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวกเกี่ยวกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์หรือเฟซบุ๊กของสถานศึกษา

3. การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ภาพลักษณ์หรือแบรนด์ คือ ความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวกที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชนและช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง เมื่อผู้ปกครองมองหาสถานที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรก ๆ

4. การมีส่วนร่วมหรือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement or Learning) ความสำเร็จของการจัดการศึกษา คือ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่า การจัดการศึกษาควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้มาให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ตามแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการในชีวิตประจำวันและโลกอนาคต ทั้งการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงกับโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม

5. การเติบโตหรือการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Growth or Development) ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นโกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนักการศึกษาและนักปฏิบัติ เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

6. การปรับพื้นที่การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมใหม่ (Re-envisioning Learning Spaces and Environments) เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้วนั้น การเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือ การริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด โดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และลงมือค้นหาความรู้ เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. การสร้างโอกาส (Opportunity) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องค้นหาวิธีการปรับปรุงสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตัวผู้บริหารเอง ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่ใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อเทคโนโลยี เพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้าน

Zhu (2014) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำคือความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถเห็นความต้องการขององค์กร เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับผู้ผู้นำในปัจจุบัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัล

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำจะมีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อะไรใหม่ๆ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะหลีกเลี่ยงกระบวนการและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

3. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) การรับฟังบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจ รู้จักบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การปฏิบัติกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติ ผู้นำหลายคนไม่รู้จักบุคลากรภายในองค์กรของตน อยู่แต่ในกรอบ ทำให้ไม่เห็นหรือได้ยินมุมมองของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้ผู้นำไม่เข้าใจความต้องการและมีผลต่อการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้นำ ผู้นำในยุคดิจิทัลในปัจจุบันต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีความเห็นอกเห็นใจ

4. ความร่วมมือ (Collaboration) การทำงานร่วมกันถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรอยากที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมแบบร่วมพลัง ผู้นำต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ว่า การทำงานต่าง ๆ สำเร็จโดยการร่วมมือกันนั้นสำคัญกว่าการทำงานสำเร็จได้โดยลำพัง ภาวะผู้นำคือ การที่สามารถทำให้บุคคลอื่นเต็มใจทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ทำได้

5. ความรอบรู้ (Wisdom) ความรอบรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ มีใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ

Sullivan (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

1. การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือ ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์ โดยการรู้ดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การรู้เกี่ยวกับทางเทคนิคเท่านั้น แต่รวมถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ การมีวิจารณญาณ และการมีทักษะทางสังคม โดยการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นถือเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) ในการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล
3. การสนับสนุน (Advocacy) ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล

4. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (Presence) การที่ผู้นำทำให้ดูเป็นแบบอย่าง แม้ว่าผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนและสนับสนุนเกี่ยวกับดิจิทัลอย่างมาก แต่ถ้าหากไม่ได้ปฏิบัติ อยู่เป็นประจำจะทำให้ทีมงานหรือบุคลากรไม่เชื่อถือเกี่ยวกับกับวิสัยทัศน์นั้น ๆ

5. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำจะต้องสามารถสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรรับทราบและลงมือปฏิบัติได้

6. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) คือ การพัฒนาและสำรวจ เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งสิ่งที่ท้าทายที่สุดในการปรับตัวของผู้นำ ดิจิทัล คือ การพัฒนาการยอมรับความเสี่ยงที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าจะขัดกับมาตรฐานทางธุรกิจทั่วไป แต่สิ่งนี้สามารถช่วยให้ธุรกิจเติบโตและก้าวหน้าได้ในที่สุด

7. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ผู้นำจะต้องมีความตระหนักรู้ใน ตนเองในระดับสูง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้

8. การตระหนักรู้ในวัฒนธรรม (Cultural awareness) คือ มุมมองเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ดิจิทัลของตัวผู้นำเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสื่อสารและการทำงาน ร่วมกันนั้นผู้นำควรตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมในที่ทำงานซึ่งถือเป็นเรื่องที่ค่อนข้าง อ่อนไหว

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัล ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล	แหล่งอ้างอิง	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	ฉัตรแก้วรัตน์ ปะโคพิทักษ์ (2561)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564)	ISTE (2009)	Sheninger (2014)	Zhu (2014)	Sullivan (2017)	ความถี่
1. วิสัยทัศน์		/			/		/	/	4
2. การสื่อสาร		/	/	/		/		/	5

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	ฉิมฉวีภัทร ปะโคทัย (2561)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564)	ISTE (2009)	Sheninger (2014)	Zhu (2014)	Sullivan (2017)	ความถี่
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล								
3. การกระตุ้นทางปัญญา	/							1
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	/						/	2
5. เข้าใจความหลากหลาย	/							1
6. การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี		/						1
7. การค้นหาและใช้งาน		/						1
8. การสอนและการเรียนรู้		/						1
9. ความร่วมมือ		/				/		2
10. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม		/				/		2
11. อัตลักษณ์และสุขภาพ		/						1
12. การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล			/					1
13. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ			/	/	/			3
14. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล			/					1
15. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ				/				1
16. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล				/				1
17. การประชาสัมพันธ์					/			1
18. การสร้างภาพลักษณ์					/			1
19. การมีส่วนร่วมหรือการเรียนรู้ของผู้เรียน					/			1
20. การปรับพื้นที่การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมใหม่					/			1
21. การสร้างโอกาส					/			1
22. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น						/		1

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	ฉัตรวิมล ปะโคทัย (2561)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564)	ISTE (2009)	Sheninger (2014)	Zhu (2014)	Sullivan (2017)	ความถี่
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล								
23. ความรอบรู้						/		1
24. การรู้ดิจิทัล							/	1
25. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง							/	1
26. ความสามารถในการปรับตัว							/	1
27. การตระหนักรู้ในตนเอง							/	1
28. การตระหนักรู้ในวัฒนธรรม							/	1

จากข้อมูลในตาราง 1 ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบบางองค์ประกอบ มีความหมายเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอา องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ให้มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อ ต่างกันและทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ได้ดังตาราง 2

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 2 สังเคราะห์คำองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

ร.น.	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	จินณวัตร ปะโคทั่ง (2561)	ดาววรรณ ฤทธิการ (2564)	ISTE (2009)	Sheninger (2014)	Zhu (2014)	Sullivan (2017)	การสังเคราะห์คำของผู้วิจัย
1	วิสัยทัศน์		การสร้าง วัฒนธรรม เชิงดิจิทัล	การมี วิสัยทัศน์		วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์ ดิจิทัล	วิสัยทัศน์ ดิจิทัล
2	การสื่อสาร	การสื่อสาร	การสื่อสาร ด้วยดิจิทัล		การสื่อสาร		การสื่อสาร	การสื่อสาร ดิจิทัล
3		การค้นหา และใช้งาน	การพัฒนา สู่ความเป็น มืออาชีพ	การเป็น พลเมืองใน ยุคดิจิทัล		ความรอบรู้	การรู้ดิจิทัล	สมรรถนะ ดิจิทัล

จากข้อมูลในตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์คำองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
ดังตาราง 3



ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

แหล่งอ้างอิง	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	ฉิมฉวีตร ปะโคทัย (2561)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564)	ISTE (2009)	Sheninger (2014)	Zhu (2014)	Sullivan (2017)	ความถี่
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล								
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision)	/		/	/		/	/	5
2. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication)	/	/	/		/		/	5
3. สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)		/	/	/		/	/	5

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) 2) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) และ 3) สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามที่ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ดังนี้
จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ผู้นำต้องยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัลเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน แบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

ISTE (2009) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำดิจิทัลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้

สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

Zhu (2014) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นผู้นำดิจิทัล คือ การมีวิสัยทัศน์ คือ การมองการณ์ไกลและการมองเห็นอนาคต เพื่อให้องค์กรเดินทางไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้นำ ในการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

กล่าวโดยสรุปว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้นำที่ยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ รวมถึงต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เป็น ผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสื่อสารดิจิทัล ไว้ดังนี้

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) กล่าวว่า การสื่อสารสร้างให้เกิดสังคมใหม่ ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ด้วยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ดาวรุตรรณ ฤทธิการ (2564) ได้ให้ความหมายการสื่อสารด้วยดิจิทัล ว่า เป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง โดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก

ในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Sheninger (2014) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริง ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลายและไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย

Sullivan (2017) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลว่า ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

กล่าวโดยสรุปว่า การสื่อสารดิจิทัล ผู้นำที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและปฏิบัติตามได้ สามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง เป็นผู้มีความรู้ในทักษะการทำงานแบบใหม่ด้วยการใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย เช่น อีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย สามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) มีการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อสื่อสารกับสาธารณชนและเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพขององค์กรและเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล ไว้ดังนี้

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561) กล่าวว่า ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

ดาวรรณ ฤทธิการ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญ ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับ ทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็น มืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

ISTE (2009) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และ กฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

Zhu (2014) ได้กล่าวไว้ว่า การรู้ดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำกลายเป็น ผู้นำที่ยืดหยุ่นได้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ มีใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ

Sullivan (2017) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัลว่าเป็นความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์ โดยการรู้ดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึง เพียงแค่การรู้เกี่ยวกับทางเทคนิคเท่านั้น แต่รวมถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ การมีวิจรรย์ญาณ และ การมีทักษะทางสังคม โดยการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นถือเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

กล่าวโดยสรุปว่า สมรรถนะดิจิทัล คือ ความสามารถและแนวทางการปฏิบัติใน การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การรู้ดิจิทัล 2) ทักษะดิจิทัล และ 3) คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล

1. การรู้ดิจิทัล คือ การมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล กล้าปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วม อบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในองค์กร รู้และ เข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลนั้น ถือเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

2. ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ ความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ ความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

3. คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ อินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทาง

สังคม จริยธรรม และกฎหมาย การมีวิจรรณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

1. ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการพัฒนาผู้นำที่สามารถส่งเสริมได้โดยสอดคล้องในการเรียนรู้ การเติบโตและกระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคล ถ้าผู้นำเรียนรู้เติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เหมาะสม และรวมถึงความเข้าใจปัจจัยที่เข้ามามีส่วนร่วมช่วยในกระบวนการเติบโต การพัฒนาผู้นำจะสามารถได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

บุษยา วีรกุล (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ แผนงานและกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรมีความสามารถด้านการเป็นผู้นำ ซึ่งความสามารถเหล่านั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หรือหมายถึงโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถในงานที่ถูกออกแบบเพื่อช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับได้พัฒนาความสามารถด้านการเป็นผู้นำตามที่ต้องการ

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทั้งบทบาทและกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จากการศึกษา การอบรมหรือการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทการทำงานจริงที่อาจมีสถานการณ์แตกต่างกันไป

Berke และคณะ (2008) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการจัดการความสามารถพิเศษ ซึ่งจะต้องร่วมงานหลัก 3 ด้าน คือ การสรรหา การพัฒนาและการรักษากลุ่มคนที่มีความสามารถมาก ๆ ไว้กับองค์กร กลุ่มงานทั้งหมดที่อยู่ในงานหลัก 3 ด้านนี้ ประกอบด้วย

1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การจัดการเรื่องผลการทำงาน 3) การพัฒนาภาวะผู้นำ 4) งานประเมินกลุ่มความสามารถพิเศษ 5) กระบวนการสืบทอดตำแหน่งงาน 6) การให้รางวัล 7) การให้ค่าตอบแทน 8) การดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์ และ 9) การดึงดูดให้คนอยู่หรือให้ออกจากองค์กรอย่างดี

Lawson (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ที่มีแบบแผน อย่างเป็นกระบวนการที่ทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสเกี่ยวกับการฝึกอบรมและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในองค์กร

Dubrin (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นำเป็นได้ตั้งแต่เกิดและสร้างขึ้นมาได้ พรสวรรค์ของผู้นำจึงสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็น

กระบวนการโดยรวม ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมใด ๆ ก็ตามสามารถช่วยให้คนเตรียมความพร้อมรับบทบาทผู้นำได้ทั้งนั้น และการพัฒนาภาวะผู้นำบ่อยครั้งได้รับการมองว่าสามารถทำผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงานและการสอนงานได้

Ronning, Espedal และ Jordahl (2010) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำว่า เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 4 ด้าน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3) ความสามารถ (Capabilities) และ 4) กระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Processes)

Avolio และ Mhatre (2011) ได้อธิบายว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเชิงระบบ (To Think About Leadership as a System) โดยจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำให้ดียิ่งขึ้น เกี่ยวข้องกันทั้งปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ส่งเสริมการทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กรโดยภาพรวม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ

Sapience Group (2015) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิธีการไปจากเดิมอันมีผลให้เกิดการสร้างความสำเร็จก้าวหน้า โดยเริ่มจากการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิม การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นวิธีการที่เป็นระบบและเป็นกระบวนการในการออกแบบ การบริหารจัดการเรื่องภาวะผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึงและยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้นำมีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นกระบวนการในการออกแบบการบริหารจัดการเรื่องภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาให้ทั้งผู้นำและสมาชิกในองค์กรมีความสามารถด้านการเป็นผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึงและยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้นำได้เปลี่ยนแปลงตัวเองให้เป็นผู้ที่ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยภาพรวมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ

2. หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10

วิทยา วิจิตร (2557) กล่าวว่า 70 : 20 : 10 Framework เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่ต่างจากเดิมที่จะมองว่าการจัดการเรียน คือ การจัดการชั้นเรียน วิชาเรียน และหลักสูตร โดยแนวคิดนี้แบ่งวิธีเรียนรู้เป็น 3 ส่วน คือ 1) เรียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) เรียนจากการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ และ 3) เรียนจากหลักสูตรที่เป็นระบบ แล้วนำทั้ง 3 ส่วนมาผสมผสานกัน โดยให้น้ำหนักเป็น 70 : 20 : 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ 70 : 20 : 10 Framework ที่นำเสนอนี้เป็นแค่แนวทางการปรับสัดส่วนต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็น 70 : 20 : 10 เสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น 1) เนื้อหาในการเรียนรู้แต่ละเนื้อหาต้องการสัดส่วนที่ไม่เหมือนกัน เช่น การเรียน

วิชาคณิตศาสตร์ที่อาจจะต้องให้น้ำหนักกับการเรียนหลักสูตรเป็นระบบมากขึ้น แต่การเรียนที่จักรยาน ก็ต้องให้น้ำหนักการลงมือปฏิบัติมากกว่า 2) ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน พวกมือใหม่ ๆ จะต้องการเรียนจากหลักสูตร ขณะที่ผู้ชำนาญแล้วอาจจะต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2561) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 ว่า การเรียนรู้แบบ 70-20-10 เป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M. Lombardo จาก Center for Creative Leadership เพื่อพัฒนาผู้นำ อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสม และชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง ซึ่งหลักการจัดการเรียนรู้ แบบ 70-20-10 ประกอบไปด้วยการจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

1. 70 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจากการเรียนรู้จากการทำงาน โดยอาจเป็นการทำงาน ประจำ (Routine) หรืองานโครงการ (Project) ภายในหน่วยงานหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ งานมอบหมาย ทำทนาย หรืองานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ การทำงานที่ต้องรับบทบาทที่เปลี่ยนไปพร้อมงานที่เปลี่ยนแปลง ซึ่ง Galely, Horton และ Wrona ได้ระบุว่า 70 เปอร์เซ็นต์ของความรู้อะไรก็ได้ที่ทักษะได้รับการเรียนรู้จากงาน ในขณะที่ Jennings และ Wagnier (2013) ; Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา 70 เปอร์เซ็นต์นี้เป็นการเรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การบริหารโครงการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์การเรียนรู้ ใหม่ ๆ กับสถานการณ์จริง เป็นต้น

2. 20 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านผู้อื่น การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากผู้อื่น” ด้วยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ไม่ดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการเข้าถึงสังคม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานการเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้ จากผู้ที่อยู่รอบข้างหรือจากเครือข่าย ซึ่ง Galely, Horton และ Wrona ระบุว่า 20 เปอร์เซ็นต์ ได้รับการเรียนรู้จากการสอนงานของพี่เลี้ยงหรือผู้นำ ในขณะที่ Jennings และ Wagnier (2013) ; Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา 20 เปอร์เซ็นต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วย บุคคลอื่น เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างาน การได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าในภาพรวมของการจัดการเรียนรู้แบบนี้จะเน้นการพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน คนทำงาน และเรียนรู้จากสังคมที่ผู้นายอยู่นั่นเอง

3. 10 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากห้องเรียน” ไม่ว่าจะในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม หรือการสัมมนา ซึ่ง Galely, Horton และ Wrona ระบุว่า 10 เปอร์เซนต์ได้รับการเรียนรู้จากการเรียนในห้องเรียนหรือการจัดฝึกอบรม ในขณะที่ Jennings และ Wargnier (2013) ; Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา 10 เปอร์เซนต์นี้ เป็นการเรียนรู้โดยกระบวนการที่กำหนด เช่น การเข้าฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งแต่ละสัดส่วนล้วนช่วยเติมเต็มกันและกัน เพื่อให้ผู้นำได้เรียนรู้ พัฒนา และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มตัว เช่น ถ้ามีการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 เปอร์เซนต์ ที่เรียนรู้จากการทำงานไปแล้ว แต่ปรากฏว่ายังทำงานได้ไม่ดี อาจเกิดจากการไม่มีสัดส่วนการเรียนรู้ 20 เปอร์เซนต์ มาให้ข้อมูลป้อนกลับถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องแก้ไข เพื่อพัฒนาการทำงานผู้นำก็อาจทำงานผิดพลาดซ้ำแบบเดิม ๆ เพราะไม่รู้ว่าจะต้องแก้ไขการทำงานอย่างไร หรือการทำงานให้ดีก็ควรต้องมีการเรียนรู้พื้นฐานทฤษฎีในสัดส่วน 10 เปอร์เซนต์ เพื่อช่วยให้ผู้นำมีองค์ความรู้พื้นฐานจำเป็นในบทบาทผู้นำ แต่การเรียนแค่ภาคทฤษฎีอย่างเดียว โดยปราศจากการปฏิบัติก็ยากจะทำให้ผู้นำเก่งขึ้นได้ ซึ่งการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 และ 20 เปอร์เซนต์จะเข้ามาเติมเต็มการพัฒนาให้ได้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนแบบสัดส่วน 10 เปอร์เซนต์ ก็ยังเป็นเรื่องจำเป็นที่ขาดไม่ได้อยู่ดีหรืออาจสรุปได้ว่า ทุกสัดส่วนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น

ความสำคัญและคุณค่าของอัตราส่วน 70-20-10 ได้ทลายกรอบการเรียนรู้แบบเดิมที่ไม่จำกัดการเรียนรู้ไว้แค่ในห้องเรียนและตามโครงสร้างเนื้อหาหลักของหลักสูตรเท่านั้น หากแต่ได้ขยายผลไปสู่การใช้ประโยชน์จากสถานที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training-OJT) และการเรียนรู้ผ่านสังคมนอบข้าง เพื่อปรับปรุงและขยายผลการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบเดิมให้ไปสู่สถานที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 เป็นโมเดลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสม คือ 70 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง 20 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านผู้อื่น และ 10 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ

3. วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างของหน่วยงาน
2. การบรรยาย เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยทักษะกระบวนการของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้อาจเป็นการพูดล้วน ๆ หรือเป็นการบรรยาย ประกอบสื่อโสตทัศน
3. อภิปรายกลุ่ม เป็นการอภิปรายร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน มีพิธีกร ดำเนินรายการ
4. การบรรยายหมู่หรือการประชุมปฐกถา วิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการอภิปรายหัวข้ออื่น ๆ เหมือนการอภิปราย เป็นคณะ
5. การสัมมนา เป็นการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเสนอแนวทางในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกด้านการเรียนรู้ เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง
6. การระดมสมอง เป็นการฝึกคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมความคิดให้ได้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินตนเองของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้
7. การเรียนรู้ทางไกล เป็นระบบพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการสื่อ บุคคลในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการพบกันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้ บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน
8. การศึกษาดูงาน เป็นการนำบุคลากรไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อทราบว่สภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ต้องเผชิญกับบุคคล สถานที่ และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม
9. การฝึกงาน เป็นการปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริง ภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์กร

10. การสอนงาน เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็น การสอนในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียน 3) การพิจารณาดำเน่งงาน 4) การสอบถาม ความสมัครใจ 5) การดำเนินการหมุนเวียนงาน และ 6) การประเมินและติดตามผล

12. การประชุมใหญ่ เป็นการประชุมสมาชิกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์ในการดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์การ ในระหว่างการประชุมใหญ่อาจใช้วิธีการ อื่น ๆ ประกอบด้วย การอภิปรายกลุ่ม การบรรยายหมู่ การถาม-ตอบปัญหา เป็นต้น

13. การประชุมทางวิชาการ เป็นการประชุมที่ใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์ และมี ประสิทธิภาพมากวิธีหนึ่ง มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศ ที่เป็นกันเอง และสมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุม พอสมควร

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือประเด็นที่ น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้องกำหนด วัตถุประสงค์เฉพาะ กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มี สิ่งรบกวน ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพล เหนือผู้อื่น จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน สรุปผลการประชุมตามหัวข้อประชุม

15. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่ม ชี้ประเด็นว่า ได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ การสอนงาน การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติหรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เช่น การพูด นาฏศิลป์ หรือการขับร้อง

17. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มี ประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวร เรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และ แก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

18. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกรูปแบบ หนึ่งที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ บทเรียน CAI ถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนเรียนจาก คอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับ

เครื่องคอมพิวเตอร์ ทราบผลการปฏิบัติได้การเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

19. การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์และวิทยาการด้านการโทรคมนาคม ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ในระบบเครือข่ายสามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันทีหรือเกือบจะทันที บางครั้งการเรียนรู้ในรูปแบบนี้อาจเรียกว่าการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (Web-Based Learning) ส่วนใหญ่อาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

20. เกมการบริหาร เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ในปัจจุบัน มักพัฒนาออกมาในรูปแบบการเรียนคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึก วินิจฉัยและคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

21. กรณีศึกษา เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณีต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่กระทบต่อองค์การ การจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

22. การฝึกประสาทสัมผัส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรมและเจตคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตน เพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนหลังที่เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบจากผู้อื่น และสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

23. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมส์ ฯลฯ ให้เกิดความสนุกสนาน เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

24. กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิตใจให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญา ในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ซูซัย สมิตธิไกร (2548) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำว่า หนึ่งในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น คือ การฝึกอบรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูนปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์การได้ จนสามารถกล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและของตัวบุคคล ด้วยเหตุนี้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

ให้เกิดประสิทธิผล การฝึกอบรมจึงเป็นหนทางหนึ่งในการที่จะช่วยสร้างผู้นำที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ

พณีส หันนาคินทร์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study Learning)
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

กวี วงศ์พุด (2550) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี คือ

1. การศึกษา อบรม สัมมนา ซึ่งจะได้รับความรู้วิทยาการใหม่ ๆ การพิจารณาเข้าฝึกอบรมหรือสัมมนา ควรยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 หัวข้อเรื่องฝึกอบรมและสัมมนา ควรเลือกหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน และนำกลับมาใช้ในการบังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง

1.2 ผู้บรรยายหรือผู้สัมมนา ควรเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีความรู้ เป็นที่ยอมรับ สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถได้อย่างไม่น่าเบื่อ เพราะจะทำให้ไม่เสียเวลาในการเข้าอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น

1.3 ผู้ฝึกอบรมหรือสัมมนา ควรมีอาชีพหรือพื้นฐานในระดับเดียวกัน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการประสานงาน รวมทั้งได้เพื่อนใหม่ในวงอาชีพเดียวกัน

2. การศึกษาเป็นการเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้มีวุฒิเพิ่มขึ้น เพราะผู้ได้บังคับบัญชาบางคนมีวุฒิความรู้สูงกว่า หากสามารถไปเรียนในชั้นเรียนได้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ทั้งนี้ไม่ควรจะเสียงาน หรือมองหาหลักสูตรที่ใช้เวลานอกเวลาทำงาน และควรพิจารณาเลือกศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนี้

2.1 วิชาที่เรียน ควรเลือกเรียนวิชาที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงงาน ปรับปรุงองค์การ ตลอดจนพัฒนางานอื่น ๆ ได้มากขึ้น

2.2 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน ควรอยู่ในระดับที่สามารถเรียนได้

โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัว

McCaughey (1986) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยสรุปว่าวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธี ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จากการทำงาน การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ท้าทายมากเท่าใดย่อมเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้นแต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ทำทนายในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วย งานที่ทำทนายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ทำทนายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดการทำงานที่ท้าทาย ทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

2. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ในองค์กรที่มีหลายระดับนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็นต้นแบบทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี และเป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นแหล่งของข้อมูล เป็นทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น

3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาดเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาขึ้น

4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันว่า ภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้ความรู้กระบวนการในการนำ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรทั่ว ๆ ไป หรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง

Yeung และ Ready (1995) ได้กล่าวถึง ทักษะของนักวิชาการตะวันตกสมัยใหม่ ได้เสนอวิธีพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 4 แนวทาง คือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการที่ให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมกับงานโครงการได้เรียนรู้เห็นแง่มุมต่าง ๆ สร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ งานวิจัยชี้ว่า 70% ของการพัฒนาเป็นผลจากการมีประสบการณ์ในงานที่น้อยกว่า 10% นั้น เป็นผลจากการฝึกอบรม

2. การบริหารการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพของการเป็นบริหาร ผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการทำงาน การมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ชี้แนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้วิธีนี้ประสบความสำเร็จ

3. การเรียนรู้จากห้องเรียน เป็นการฝึกอบรมที่อาจทำในหน่วยงาน (In-house) หรือผ่านสถาบันการศึกษาภายนอก หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหาร เป็นการภายในและเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับความต้องการทางธุรกิจขององค์กร

4. การกำหนดมาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking) จากการไปเรียนรู้เยี่ยมชม การปฏิบัติงานขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานของตน เพื่อหามาตรฐานและ แนวปรับปรุงการทำงานการบริหารของตนเป็นแนวทางพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร

Yukl (2006) ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ มีดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการทำงาน สามารถพัฒนาได้โดยใช้ การบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามคู่มือ วิดีทัศน์ การฝึกจากเครื่องมือจำลอง และการฝึกจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. การพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านการบริหารและความคิดรวบยอด สามารถพัฒนาได้โดยใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์จำลอง วิดีทัศน์ เกมบริหาร

3. การพัฒนาภาวะผู้นำในด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลนั้นสามารถพัฒนาได้โดย การใช้การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม วิดีทัศน์ บทบาทสมมุติ และกิจกรรมกลุ่ม

Anderson และ Anderson (2010) ได้กล่าวถึง การใช้โปรแกรมฝึกอบรมภาวะผู้นำ (Leadership Training Programs) โดยเสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงรุก (Breakthrough Training) เน้นการเปลี่ยนความตั้งใจ (Mindset) ของผู้บริหารจากโลกทัศน์เดิมมาเป็นโลกทัศน์ใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) ที่ไม่ใช่การสอน (Teach)

2. การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) เน้นการช่วยให้ ผู้บริหารเข้าใจสารสนเทศและรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประกอบด้วย วิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ การนำเสนอ ในชั้นเรียน (Classroom Presentations) การอภิปรายกรณีศึกษา (Case Studies and

Discussion) กลุ่มการเรียนรู้ (Learning Groups) การอ่าน (Reading) การประยุกต์ใช้เครื่องมือ (Application Tools)

3. การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)

เน้นการพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด

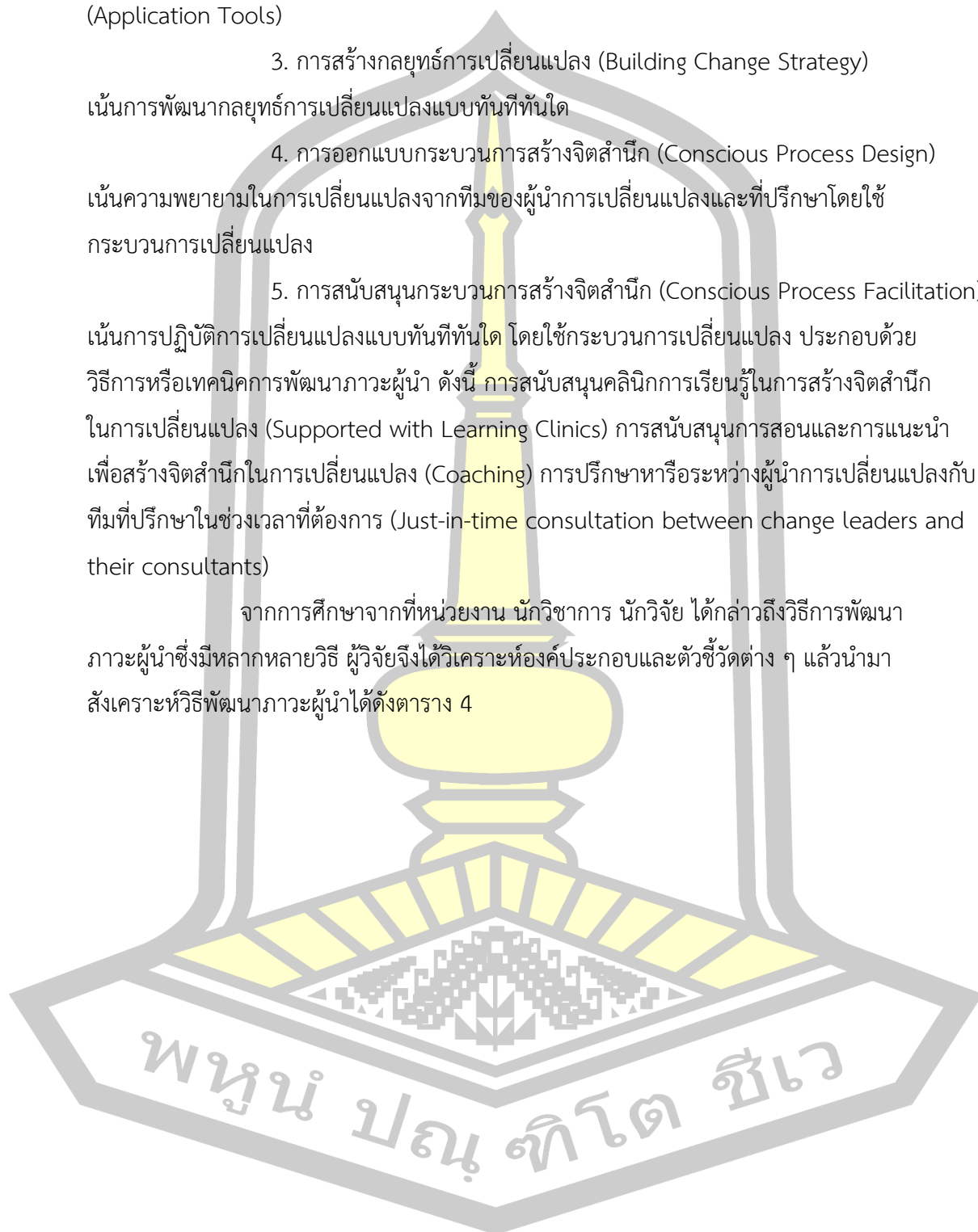
4. การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design)

เน้นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงจากทีมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง

5. การสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Facilitation)

เน้นการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ การสนับสนุนคลินิกการเรียนรู้ในการสร้างจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลง (Supported with Learning Clinics) การสนับสนุนการสอนและการแนะนำเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลง (Coaching) การปรึกษาหารือระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทีมที่ปรึกษาในช่วงเวลาที่ต้องการ (Just-in-time consultation between change leaders and their consultants)

จากการศึกษาจากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งมีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์วิธีพัฒนาภาวะผู้นำได้ดังตาราง 4



ตาราง 4 การสังเคราะห์วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ

วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ	แหล่งอ้างอิง								ความถี่
	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	ชูชัย สมบัติไกร (2548)	พนัส ทัศนาคินทร์ (2548)	กวี วงศ์พัฒ (2550)	McCauley (1986)	Yeung และ Ready (1995)	Yukt (2006)	Anderson และ Anderson (2010)	
1. การปฐมนิเทศ	/								1
2. การบรรยาย	/		/				/		3
3. การอภิปรายกลุ่ม	/		/				/		3
4. การบรรยายหมู่	/						/		2
5. การฝึกอบรม	/	/	/	/	/	/		/	7
6. การระดมสมอง	/		/					/	3
7. การเรียนรู้ทางไกล	/								1
8. การศึกษาดูงาน	/		/			/			3
9. การสอนงาน	/				/	/		/	4
10. การฝึกปฏิบัติงาน	/				/	/	/	/	5
11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	/		/						2
12. การประชุมใหญ่	/								1
13. การประชุมวิชาการ	/		/						2
14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	/		/						2
15. การแสดงบทบาทสมมติ	/		/				/		3
16. การสาธิต	/		/				/		3
17. การใช้บทเรียนโปรแกรม	/						/		2
18. การเรียนรู้แบบออนไลน์	/								1
19. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	/								1
20. เกมการบริหาร	/						/		2

ตาราง 4 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ								ความถี่
	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	ชูชัย สมบัติไกร (2548)	พนัส ทัศนาคินทร์ (2548)	กวี วงศ์พัฒ (2550)	McCauley (1986)	Yeung และ Ready (1995)	Yukt (2006)	Anderson และ Anderson (2010)	
21. กรณีศึกษา	/							/	2
22. การฝึกประสาทสัมผัส	/								2
23. กิจกรรมนันทนาการ	/		/						2
24. กิจกรรมพัฒนาจิต	/							/	2
25. การศึกษาด้วยตนเอง			/	/		/		/	4
26. เรียนรู้จากความผิดพลาด					/				1
27. สถานการณ์จำลอง							/		1
28. กลุ่มทำงาน								/	1

จากตาราง 4 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 28 วิธีการ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปได้จำนวน 4 วิธีการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติงาน 3) การสอนงาน และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ ดังต่อไปนี้

อุณา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน กรณีเช่นนี้ โครงการก็จะ

กลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนา ประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรม กับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

พวงแก้ว กิจธรรม (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนา คือ แผนการจัด กิจกรรมที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนา ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้สรุปความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการ พัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

Bar และ Keating (1990) ได้สรุปความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรมมี ความหมายได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคาดว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย ดังนี้

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อการจัดทำกิจกรรมพิเศษ เพื่อพัฒนาตามความต้องการขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อความมุ่งหมายสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อบรรลุ เป้าหมายที่วางแผนไว้ก่อนโดยเฉพาะ

Meier, Finch และ Evan (2000) ได้สรุปความหมายของโปรแกรมไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. หน่วยที่จัดขึ้นเพื่อใช้ในการทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการ ของบุคคลหรือสถาบัน
2. ลำดับการปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ เพื่อวัตถุประสงค์พิเศษสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะกลุ่ม
3. กิจกรรมที่ได้วางแผนดำเนินการไว้เพื่อจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะ

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้ เกี่ยวกับโปรแกรม ซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

Charney และ Conway (2005) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า หมายถึง การสร้างรูปแบบที่เป็นไปได้ โดยมีการคาดการณ์ว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ประเมินจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

กล่าวโดยสรุปว่า โปรแกรม หมายถึง การสร้างโมเดลที่เป็นไปได้ เป็นแผนหรือกิจกรรมที่การคาดการณ์วิธีการที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างเป็นลำดับขั้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้

9 รูปแบบ ดังนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ว่า ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และกิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) ซึ่งหัวใจของหลักสูตรอยู่ที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์เรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

Knowles (1980) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษาการงบประมาณ)
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Boone (1992) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรม มีดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมที่รับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้
5. รายละเอียดของเนื้อหาที่น่าสนใจ
6. มีแบบประเมินผลหรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์
7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของโปรแกรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่
8. นำโปรแกรมไปใช้เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

Niedermeyer (1992) ได้กล่าวว่า โปรแกรมควรมีองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมที่รับผิดชอบ

2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็น ปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม

3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม

4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ การเรียนรู้และมีความน่าสนใจ

5. รายละเอียดของเนื้อหา

Caffarella (2002) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. การกำหนดแนวคิดโปรแกรม
3. การค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรมการพัฒนา
4. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. การเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้
6. การสร้างแผนการประเมินผลการพิจารณา
7. รูปแบบตารางเวลาและความต้องการของเจ้าหน้าที่
8. การเตรียมแผนด้านงบประมาณและการตลาด
9. การออกแบบแผนการสอน
10. การประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น
11. การสื่อสารคุณค่าของโครงการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ปรากฏดังตาราง 5



ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

แหล่งอ้างอิง	อึ้ง บั้วศรี (2542)	สุมิตรา พงศ์ธร (2550)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์ (2554)	Knowles (1980)	Boone (1992)	Niedermeier (1992)	Caffarella (2002)	ความถี่
1. หลักการ	/	/		/	/	/	/	6
2. วัตถุประสงค์	/	/	/	/	/	/	/	7
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร	/							1
4. จุดประสงค์รายวิชา	/							1
5. เนื้อหา	/	/	/		/	/	/	6
6. วิธีการพัฒนา	/	/	/	/	/	/	/	7
7. การวัดและประเมินผล	/	/	/	/	/		/	6
8. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	/				/	/		3
9. การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้				/				1
10. การนำโปรแกรมไปใช้					/			1
11. รวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้					/			1
12. การวางแผน							/	1
13. จัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรม							/	1
14. การถ่ายโอนการเรียนรู้							/	1
15. รูปแบบตารางเวลา							/	1
16. งบประมาณและการตลาด							/	1
17. การประสานงานด้านสิ่งสนับสนุน							/	1
18. การสื่อสารคุณค่าของโครงการ							/	1

จากตาราง 5 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนามีค่าสูงสุดรองลงมาคือ หลักการ เนื้อหา และการวัดและประเมินผล ตามลำดับ สำหรับการเลือกองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศศึกษาอำนาจเจริญนั้น ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุดและนำมาเรียงตามความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ตามสภาพบริบทของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณศศึกษาอำนาจเจริญ ต้องประกอบด้วยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษาอำนาจเจริญ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม โดยการทดลองใช้โปรแกรม

ในภาคสนามจริง

Loucks-Horsley (1989) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (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)

Barr และ Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการ

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา

1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาทีมวางแผน

2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้งบสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะ ความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผู้ผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) ได้เสนอวิธีการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

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)

Boone (1992) ได้อธิบายว่า โปรแกรมการพัฒนาศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การวางแผน

1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ
ปรัชญาและเป้าหมาย
- 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน
บทบาทและความสัมพันธ์
- 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทางด้าน
การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลและการตรวจสอบได้
- 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด
สำหรับการวางโปรแกรม
- 1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์กรต่อไป
- 1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ
- 1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ
- 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
- 1.2.3 การร่วมกันระบุประเมินและวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่
- กลุ่มเป้าหมาย
2. การออกแบบและการนำไปใช้ประกอบด้วย
- 2.1 การออกแบบโปรแกรม
- 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับ
มหภาค
- 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม
- 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและการตรวจสอบ
- 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม
- การเปลี่ยนแปลงองค์การและสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้เงินทุน
องค์การวิชาชีพและรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาคูคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย
7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและ เกณฑ์ทางด้านประเมิณผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิต ใหญ่กว่า ทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม กระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้อธิบายวิธีการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไว้ว่า ประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยจึงนำมา สังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรม	แหล่งอ้างอิง							ความถี่
	วิโรจน์ สารัตนะ (2551)	Loucks-Horsley (1989)	Barr และ Keating (1990)	Styles (1990)	Boone (1992)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	
1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการ	/	/		/		/	/	5
2. ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ	/						/	2
3. ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม	/						/	2
4. การสร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรม	/					/		2
5. การทดลองโปรแกรม	/							1
6. กำหนดวัตถุประสงค์		/	/	/		/	/	5
7. วางแผนแต่งตั้งทีมงาน		/	/	/	/			4
8. การพัฒนาบุคลากร		/		/		/		3
9. การวัดและประเมินผล		/	/	/	/	/	/	6
10. วิธีลงมือปฏิบัติ		/	/	/	/		/	5
11. การจัดการทรัพยากร		/		/				2
12. การประเมินสิ่งแวดล้อม		/		/				2
13. การตัดสินใจ			/			/	/	3
14. จัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม							/	1
15. การประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง							/	1
16. ความเหมาะสมของโปรแกรม						/		1

จากตาราง 6 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 16 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา

องค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาโปรแกรม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการ
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์
- 3) วิจัยลงมือปฏิบัติ
- 4) วางแผนแต่งตั้งทีมงาน และ
- 5) การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง การสร้างโมเดลที่เป็นไปได้ เป็นแผนหรือกิจกรรมที่ การคาดการณ์วิธีการที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างเป็นลำดับขั้น โดยการประยุกต์จาก องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) วิจัยลงมือปฏิบัติ 4) วางแผนแต่งตั้งทีมงาน และ 5) การวัดและประเมินผล

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1. บริบทพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 230 หมู่ที่ 7 ถนนสุขุมวิท 1 ตำบลบึง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 และ 37 เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาบรรลุผลตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ออก ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง deหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 175 แห่ง และเพิ่มเติมเป็น 185 แห่ง

พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 แห่ง และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 แห่ง ซึ่งประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ลงวันที่ 14 กันยายน 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญมีสถานศึกษา จำนวน 258 แห่ง ปีการศึกษา 2559 ได้ยุบโรงเรียนที่ไม่มีนักเรียน จำนวน 2 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านดอนว่าน อำเภอเมืองอำนาจเจริญ และโรงเรียนบ้านนาดี อำเภอลืออำนาจ และปีการศึกษา 2560 ได้มีการ บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการยุบรวมโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนบ้านดอนว่านยุบรวมกับ โรงเรียนบ้านหัวตะพาน อำเภอหัวตะพาน โรงเรียนบ้านโคกสว่าง และโรงเรียนบ้านหนองแสง

ยุบรวมกับโรงเรียนภักดีเจริญหัวนาโคกข้างมะนาย อำเภอเมืองอำนาจเจริญ และโรงเรียนบ้านทุ่งสว่างโอนไปสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปีการศึกษา 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 252 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครอง 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ อำเภอลืออำนาจ อำเภอชานุมาน อำเภอปทุมราชวงศา อำเภอเสนางคนิคม อำเภอพนา อำเภอหัวตะพาน และอำเภอสิรินธร สถานศึกษาในสังกัด 252 โรงเรียน ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงขนาดโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	178
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)	71
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน)	2
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	1
รวม	252

2. วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

3. พันธกิจ

3.1 พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานของความเป็นไทย รักถิ่นฐาน เห็นคุณค่าร่วมสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

3.2 พัฒนา เสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

3.4 ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และเสมอภาค

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม

3.6 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเป็น “คนดี มีความรู้ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข” มีความภาคภูมิใจในชาติ บนพื้นฐานของความเป็นไทย รักถิ่นฐาน เห็นคุณค่าร่วมสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.3 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ

4.4 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเสมอภาค

4.5 ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

4.6 องค์กรและสถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

5. กลยุทธ์

5.1 ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี

5.2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

5.3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมเสมอภาค และมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล

5.5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

5.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี

เป้าประสงค์

1.1 ผู้เรียนที่คนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักการคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น สังคมโดยรวมซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักชาติ ศาสนา

1.3 ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์อาชญากรรมไซเบอร์และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 ผู้เรียนในเขตพื้นที่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ

กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์

2.1 ผู้เรียนทุกระดับ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.2 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิดเป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม

2.3 นักเรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขัน ระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์

3.1 หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

3.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

3.4 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3.5 พัฒนา ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็น และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม เสมอภาคและมีคุณภาพระดับสากล

เป้าประสงค์

4.1 การจัดการศึกษามีคุณภาพ มีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

4.2 งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นไปตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา

4.3 นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุน และการประเมินผล เพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
เป้าประสงค์

5.1 สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.2 สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่องฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ทุกโรงเรียนตามแนวทาง Thailand 4.0

5.3 สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.5 สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตรกิจกรรม เรื่อง วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและการบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

5.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

5.7 สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีนโยบายส่งเสริมความรู้สร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.8 สถานศึกษามีนวัตกรรมในการนำ 3Rs มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
เป้าประสงค์

6.1 สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

6.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่

มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

6.4 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประจำปีการศึกษา 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กรอบแนวคิด แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI Modified และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในส่วนสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D = 0.62) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D = 0.41) สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1. องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร 2) การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง และ 3) ความมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 2. วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ 2) การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ และ 3) การเรียนรู้ด้วย

ตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3. เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายขององค์การ 2) จัดทำฐานข้อมูลและลกรหัส และ 3) บริหารจัดการความร่วมมือ 4. คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) สร้างแรงบันดาลใจ 2) สร้างความมั่นใจ 3) จัดสรรเวลาในการเข้าถึง 4) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ประเด็นคำถามปลายเปิดที่ใช้เป็นแนวทางการสนทนากลุ่ม ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำนวน 360 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 20 เท่าขององค์ประกอบ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งตามเขตพื้นที่ละ 180 คน แบ่งตามตำแหน่งงานผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และตำแหน่งครู 17 คน รวมโรงเรียนละ 18 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ และ 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในการประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบ โดยเป็นแบบประเมินแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ 1) การรู้และใช้ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล และ 3) จริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ 1) ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยี และ 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน และ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

ออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้รักษาราชการแทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 144 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทางสรุปได้ว่า มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วมและส่งเสริม

กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรม เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัลในการใช้สื่อที่เหมาะสม

มณีนรัตน์ ประทุมเกตุ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 389 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์เนื้อหา และแจกแจงความถี่

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการเรียนรู้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ 5 แนวทาง ดังนี้ (1) ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ (4) ด้านการสื่อสารดิจิทัล และ (5) ด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล

ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ โดยการวิจัยมีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบวิธีผสม แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ จำนวน 369 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูหัวหน้าฝ่ายงาน 1 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจาก 3 โรงเรียน รวมผู้ที่ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารและจริยธรรมดิจิทัล ตามลำดับ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล Module 2 การรู้และใช้ดิจิทัล และ Module 3 การสื่อสารและจริยธรรมดิจิทัล 4) หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 วิธีพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติงานจริง และการศึกษาดูด้วยตนเอง และ 5) การประเมินผลโปรแกรม โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภาภรณ์ ภูศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 118 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง 18 วิธีดำเนินการ โดยกลยุทธ์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ระดับมาก และมีประโยชน์ระดับมากที่สุด

ณัฐธิดา ทิศภาค (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.076$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในงาน การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

อย่างเป็นระบบ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการออกแบบการวัดและประเมินผลในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย

พรวิภา เขยกลิ่น (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยประชากรของการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 27,040 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 100 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณการของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งประเภท ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน รวม 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) การมีทักษะทางเทคโนโลยี 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบสามารถอธิบาย ร่วมกันได้ร้อยละ 66.389 และ 2. ผลการยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อหาแนวการร่างโปรแกรม และตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งมี 4 Module ประกอบด้วย 1. ทรัพยากรดิจิทัลเพื่อการศึกษา 2. การเรียนการสอนบูรณาการดิจิทัล 3. การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ดิจิทัล และ 4. การสื่อสารและ

มีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพ ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Prince (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบโมเดลภาวะผู้นำทางดิจิทัลที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารขององค์กรในออสเตรเลียในยุคดิจิทัล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนผ่านที่ช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรในออสเตรเลียเข้าใจและสามารถปรับตัวในยุคดิจิทัลได้ง่ายขึ้น โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจแบบมีโครงสร้างโดยการสำรวจออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารของบริษัทต่าง ๆ ในออสเตรเลีย จำนวน 165 คน จากการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกรอบของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารขององค์กรในออสเตรเลียในยุคดิจิทัลนั้นอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม และพบว่า ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ ในออสเตรเลียเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนโมเดลที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

Asio และ Bayucca (2021) ได้ศึกษาภาวะผู้นำด้านการจัดการศึกษาในช่วง COVID-19: ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนแบบทางไกล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ความพร้อมของโรงเรียน และการรับรู้ถึงความท้าทายในการจัดการศึกษาแบบทางไกล โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสำรวจออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ในจังหวัดบูลาคัน ประเทศฟิลิปปินส์ ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการวิจัยออนไลน์และได้ตรวจสอบความถูกต้องก่อนการใช้งานจริง หลังจากรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้จัดทำตารางข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ เปอร์เซ็นต์ และอันดับ

ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติผลลัพธ์ของระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในแง่ของความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนแบบทางไกลนั้น โรงเรียนยังไม่พร้อมที่จะแผนการเรียนแบบทางไกล และสำหรับความท้าทายที่รับรู้ในเรื่องของการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเป็นข้อกังวลหลัก และในแง่ความท้าทายอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ความสามารถ เงินทุน และอุปกรณ์สำหรับการเรียนทางไกล

Juharyanto และคณะ (2021) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยมตามแนวทางการบริหารโรงเรียนหลังคาเตียวของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในประเทศอินโดนีเซีย การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อกำหนดปัจจัยความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศของ ORS ในยุคดิจิทัล 2) เพื่ออธิบาย

ปัจจัยของภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยมที่โดดเด่นที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ

3) เพื่อกำหนดระดับแนวโน้มของกลยุทธ์ความเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนในยุคดิจิทัล โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา จาก 147 โรงเรียน จาก 3 อำเภอ และ 2 จังหวัดในประเทศอินโดนีเซีย โดยการตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้เป็นแบบสัดส่วนและการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอดเยี่ยมในยุคดิจิทัล ได้แก่ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งสอน และภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ โดยที่ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และ

2) ระดับอิทธิพลของแต่ละปัจจัย จากระดับสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งสอน และภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ผลการวิจัยหลักของการศึกษาระบุว่า ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จมากที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ORS ในพื้นที่ชนบทคือ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ชนบทควรพิจารณาบูรณาการค่านิยมความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของยุคดิจิทัล

Liu (2022) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำดิจิทัลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องและนำเสนอปัจจัยที่สำคัญและทิศทางในอนาคตที่เป็นไปได้ เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้แนวคิดของอุตสาหกรรม 4.0 และภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความคิดพบว่าองค์กรต่าง ๆ จะทบทวนโครงสร้างอุตสาหกรรม 4.0 มุมมองดิจิทัลและพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ระยะสั้นและระยะยาวอย่างรอบคอบ รวมถึงผลประโยชน์ในท้องถิ่นและโดยรวมขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถตัดสินใจในเรื่องการพัฒนาขององค์กรในอนาคตได้อย่างถูกต้อง 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลให้เกิดการสนับสนุน ควบคุมและให้ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการในองค์กร ลดต้นทุนการบริหารจัดการในองค์กร และปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมภาวะผู้นำดิจิทัลส่งเสริมองค์กรในการสร้างนวัตกรรม สร้างความหลากหลาย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรขั้นสูง 4) ด้านสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความเข้าใจที่ชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลาภายใต้เงื่อนไขของตนเองและเงื่อนไขภายนอก

Ridho และคณะ (2023) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลในขอบเขตด้านการศึกษา

มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้แนวทางความเป็นผู้นำทางดิจิทัล โดยการวิจัยเชิงพรรณนาเชิงคุณภาพ โดยการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งข้อมูลได้มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น วารสารระดับชาติและระดับนานาชาติตามจุดเน้นที่ต้องการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การลดทอนข้อมูล (data reduction) การแสดงข้อมูล (data display) และการหาข้อสรุป (conclusion)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นการผสมผสานและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำ เทคโนโลยี และทรัพยากร ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับยุคเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้บริหารสถานศึกษายังคงมุ่งมั่นและให้โอกาสสมาชิกในโรงเรียนทุกคนได้สัมผัสกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง สูตร 4C (การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน) และเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่ต้องนำไปใช้กับภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านการศึกษา กลยุทธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถดำเนินการได้ผ่านความเป็นผู้นำที่โปร่งใสในทุกด้านของโรงเรียน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใส การจัดซื้อโครงสร้างพื้นฐานอย่างเปิดเผย ตลอดจนการเปิดรับการวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะจากฝ่ายต่าง ๆ

Anwar และ Saraih (2024) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในยุคการศึกษาดิจิทัล: การพัฒนาการแบ่งปันความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบบทบาทของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการพัฒนาการแบ่งปันความรู้ทางเทคนิค และการจัดการกับความฉลาดทางอารมณ์ ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการศึกษาแบบตัดขวาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามตอบด้วยตัวเอง กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ จำนวน 320 คน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศปากีสถาน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญ เช่น ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การแบ่งปันความรู้ และความฉลาดทางอารมณ์

Hidayat และคณะ (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลและความมุ่งมั่นทางวิชาชีพในการยกระดับนวัตกรรมของครูเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ลำดับความสำคัญในการเพิ่มนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลจากมุมมองภาวะผู้นำดิจิทัลและความมุ่งมั่นทางวิชาชีพ ใช้วิธีการวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed Method) แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ 1) การสำรวจจิม 2) การออกแบบโมเดล 3) การรวบรวมข้อมูล และ 4) การวิเคราะห์/การสร้างผลิตภัณฑ์ โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ครูผู้สอน ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 623 คน

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ลำดับความสำคัญในการเพิ่มนวัตกรรมของครูแบ่งออกเป็น 2 มุมมอง คือ 1) กลยุทธ์ลำดับความสำคัญจากมุมมองของภาวะผู้นำดิจิทัล มีดังนี้ การแข่งขันทางดิจิทัลและความสามารถอัจฉริยะ ทักษะการสื่อสารดิจิทัล การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางดิจิทัล ความสามารถด้านนวัตกรรมทางการศึกษา และการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียนด้านดิจิทัล 2) กลยุทธ์ลำดับความสำคัญจากมุมมองของความมุ่งมั่นทางวิชาชีพ มีดังนี้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ความสามารถในการประเมินและการไตร่ตรอง การพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ความสามารถในการเตรียมตัวเพื่อเอาชนะความท้าทายทางการศึกษา และบทบาทหน้าที่ของครูตามระเบียบวินัยครู ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลและความมุ่งมั่นทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

Liu และคณะ (2024) ได้ศึกษาเรื่องความเสมอภาคทางดิจิทัลและความเป็นผู้นำของโรงเรียนในโลกหลังดิจิทัล มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความเป็นจริงของความเท่าเทียมทางดิจิทัลในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (K-12) ในสหรัฐอเมริกา จากแนวคิดของ Selwyn เกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันสามประการ (การเข้าถึง การปฏิบัติทางการศึกษา และบริบททางสังคม) ผู้วิจัยจึงได้นำอุดมคติของความเท่าเทียมและความยุติธรรมทางสังคมไปใช้กับองค์ประกอบทั้งสาม เพื่อกำหนดกรอบความเท่าเทียมทางดิจิทัล การวางแผนปฏิบัติของโรงเรียนในบริบททางสังคม วัฒนธรรม และการเมืองที่ใหญ่ขึ้นของสหรัฐอเมริกา ภายใต้กรอบการทำงานนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของความเท่าเทียมทางดิจิทัลและความเป็นผู้นำในโรงเรียนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (K-12) ในสหรัฐอเมริกา

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (K-12) ในสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางดิจิทัล รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกัน แนวทางปฏิบัติทางการศึกษาที่กีดกันและลงโทษ โดยใช้เทคโนโลยีและบริบททางสังคมที่ไม่เป็นธรรมสำหรับเทคโนโลยีในโรงเรียน ผลการวิจัยเหล่านี้บ่งชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความไม่เท่าเทียมกันทางดิจิทัล

Mulyaniapi และคณะ (2024) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์กรการศึกษาปฐมวัยการขับเคลื่อนโรงเรียนในเมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ตรวจสอบความท้าทายและเรื่องที่เกิดจากผลกระทบของภาวะผู้นำดิจิทัลและความสามารถขององค์กรต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนการศึกษาปฐมวัย (ECE) ในเมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย 2) การทำความเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้อาจขัดขวางหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาปฐมวัย (ECE) ในเมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซียอย่างไร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ร่วมกับวิธีการเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วม จำนวน 238 คน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดในตัวแปรทั้งสองสะท้อนถึงตัวแปรแฝงอย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงระดับความถูกต้องที่แข็งแกร่ง ซึ่งถือเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรด้านการศึกษา งานวิจัยนี้ยังเผยให้เห็นว่ายังมีช่องว่างระหว่างความจำเป็นในกระบวนการแปลงข้อมูลไปสู่รูปแบบดิจิทัลในการศึกษาและความสามารถขององค์กรการศึกษาปฐมวัย (ECE) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ความพยายามในการเอาชนะความเหลื่อมล้ำนี้ยังรวมถึงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสำหรับคณะกรรมการสนับสนุนจากรัฐบาล การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และรูปแบบความเป็นผู้นำที่สามารถเป็นแนวทางขององค์กรการศึกษาปฐมวัย (ECE) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

Zhu และคณะ (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลในการศึกษา: การทบทวนอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) นิยามภาวะผู้นำดิจิทัล 2) ทำความเข้าใจผลกระทบ และ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่การมีภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาเชิงคุณภาพ โดยการทบทวนวรรณกรรม โดยการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อระบุรูปแบบและเติมเต็มข้อมูลที่ขาดหาย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ควรนิยามภาวะผู้นำดิจิทัลแบบไดนามิก โดยคำนึงถึงลักษณะการพัฒนาของเทคโนโลยีและการบูรณาการเข้ากับการศึกษา 2) ผลกระทบของภาวะผู้นำดิจิทัลควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีความปลอดภัยทางดิจิทัลมากขึ้น 3) การวิจัยในอนาคตควรเจาะลึกลงไปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางดิจิทัล เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติที่ละเอียดยิ่งขึ้น ซึ่งการทบทวนวรรณกรรมนี้มีส่วนช่วยในการทำความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล โดยการเปิดเผยมิติที่ถูกมองข้ามก่อนหน้านี้และเสนอทิศทางการวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาดิจิทัลและเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร กระบวนการ รูปแบบธุรกิจ และกลยุทธ์ทางธุรกิจ ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรดำรงอยู่ได้ในยุคสมัยใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของธุรกิจ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถใช้และเพิ่มทรัพยากรดิจิทัลที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นกัน จะต้องมีความรู้และความสามารถทางดิจิทัล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล เหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

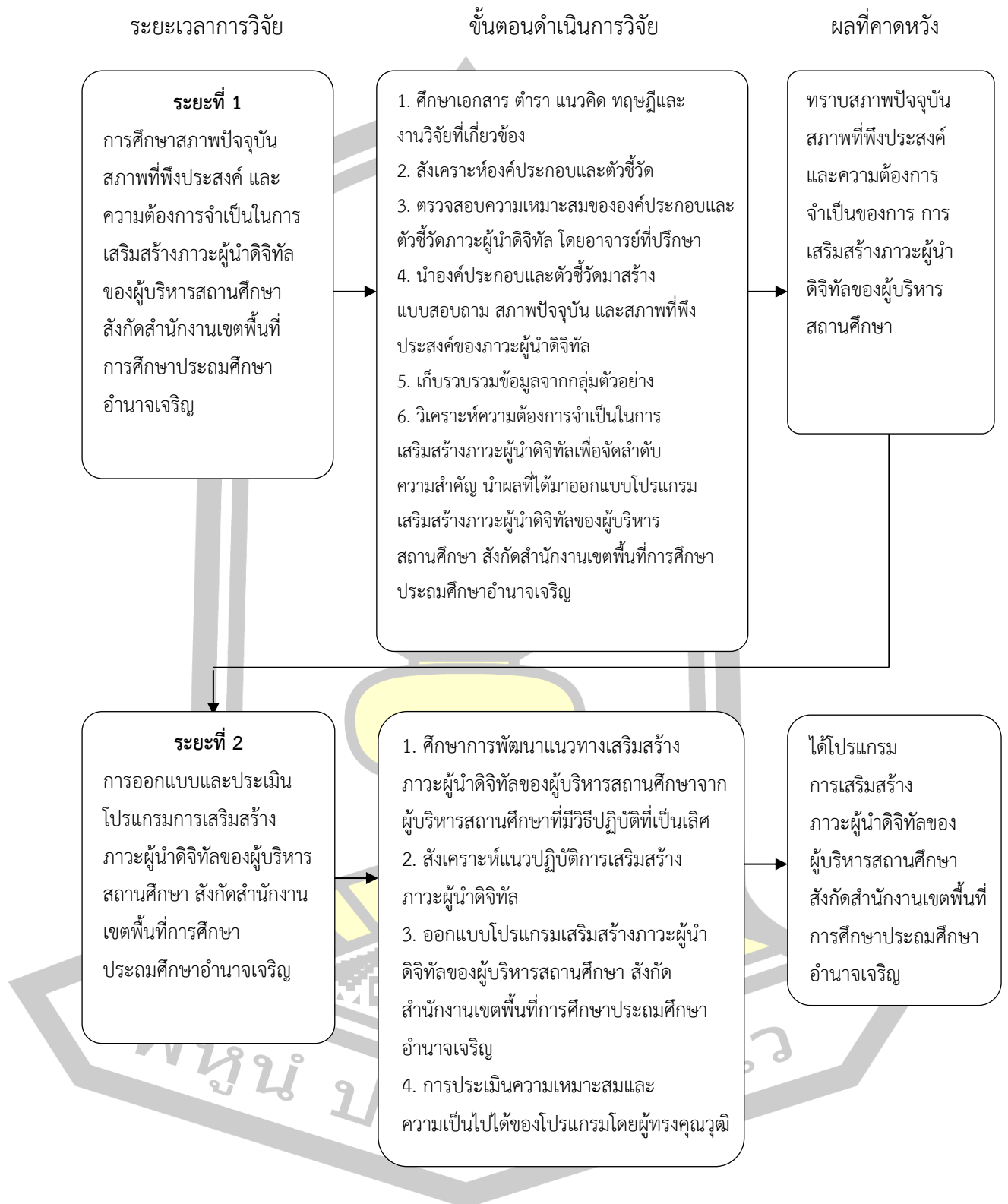
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นการวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed Method) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ระยะการวิจัยมีขั้นตอนดำเนินการและผลการดำเนินการ แสดงโดยแผนภาพ ปราบภูตั้ง ภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัล

1.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล

1.1.2 สัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลจากเอกสารของ

นักวิชาการและนักการศึกษา (จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ, 2560; จินฉัตร ปะโคทัง, 2561;

ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564; ISTE, 2009; Sheninger, 2013; Zhu, 2014; Sullivan, 2017)

ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล
และ 3) สมรรถนะดิจิทัล

1.1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัล

โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2.1 นำผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำดิจิทัลมาใช้ในการ

สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อจัดลำดับความสำคัญ
(Modified Priority Needs Index: PNI modified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จาก 252 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,739 คน

ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 237 คน และครู จำนวน 1,502 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 314 คน โดยเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2.3 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแต่ละโรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามขนาด สถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 178 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 71 โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน

2.4 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 314 คน ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	159	29	561	101	720	130
กลาง	69	12	783	141	852	153
ใหญ่	5	1	88	16	93	17
ใหญ่พิเศษ	4	1	70	13	74	14
รวม	237	43	1,502	271	1,739	314

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง สถานภาพ (ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา) ขนาดโรงเรียน เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตามระดับของลิเคิร์ต (Likert Type) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบที่ได้จากผลการศึกษา

ในระยะเวลาที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยมีเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ

3.2.4.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ หรือ

3.2.4.3 เป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ

3.2.4.4 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คุณวุฒิ การบริหารและพัฒนาศึกษา (กศ.ด.) อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นางกมลรัตน์ ผิวเหลือง คุณวุฒิ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยนครราชสีมา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3. นายสิทธิราช ชื่นชม คุณวุฒิ ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา
(กศ.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ
เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

4. นายจารึก พลไกร คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนโคกสารวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

5. นางอิงมล บุญลือ คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดอำนาจเจริญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองแมงดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
(Index of Item-Objective Congruence) ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปทดลองใช้
(Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จากนั้นนำผลการทดลองใช้แบบสอบถาม
มาหาคุณภาพ

3.2.6 หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
(Discriminant Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจาก
ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) เพื่อหาค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง
0.334-0.858 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.474-0.918

3.2.7 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปใช้ได้ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.976

3.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้ง ประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง/ฝากครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/ออนไลน์ (google form)

5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่และร้อยละ

5.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2.1 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถาม

5.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย	มีสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์
4.51-5.00	มีสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	มีสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	มีสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	มีสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.2.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค

6.2.4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยการนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

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

PNI_{modified} แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่พึงประสงค์

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้
 - 1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์หาความถี่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ ได้รับรางวัลระดับประเทศ ระดับภาค ระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวกับเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล

โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูหัวหน้าฝ่ายงาน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive

Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3. นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบ ข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์แนวปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาพัฒนาเป็น โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1.1 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีปริญญาโท/ปริญญาเอกด้านการศึกษา หรือ

1.2 มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาหรือการบริหารการศึกษาดั้งแต่

10 ปีขึ้นไป หรือ

1.3 เป็นผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษขึ้นไป

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คุณวุฒิ การบริหารและพัฒนา การศึกษา (กศ.ด.) อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

2. นายไถยกุล เกษสุพรรณม์ คุณวุฒิ การบริหารและพัฒนาการศึกษา (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ

3. ดร.อชิระ วิริยสุขหทัย คุณวุฒิ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนพนาศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

4. ดร.สมสมักร วุฒิเจริญกุล คุณวุฒิ การบริหารการศึกษา (ปร.ด.) สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชานุมาน
วิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี
อำนาจเจริญ

5. ดร.อนงค์นุช วิริยสุขหทัย คุณวุฒิ ปรัชญาดุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและ

ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน
หัวตะพานวิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาอำนาจเจริญ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การจัดการทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยเทียบเกณฑ์ Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

5.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบประเมินความเหมาะสม การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง IOC

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์แอลฟา

α แทน จำนวนข้อคำถามหรือข้อสอบ

s_i^2 แทน เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

s_t^2 แทน เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม

พหุบัณฑิต ชีวะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีการนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่
ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวน 314 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์
และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน (n = 314)	
	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	33	10.51
2) ครูผู้สอน	281	89.49
รวม	314	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
1) สถานศึกษาขนาดเล็ก	134	42.67
2) สถานศึกษากลาง	145	46.18
3) สถานศึกษาขนาดใหญ่	21	6.69
4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	14	4.46
รวม	314	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้รับกลับคืนมา 314 ฉบับ พบว่า จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.51 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 89.49 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 46.18 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการกำหนดโปรแกรมหรือกิจกรรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปรากฏดังตาราง 10

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ย
ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.56	0.56	มาก	4.88	0.26	มากที่สุด	0.371	2
2. การสื่อสารดิจิทัล	3.54	0.55	มาก	4.84	0.32	มากที่สุด	0.367	3
3. สมรรถนะดิจิทัล	3.45	0.58	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด	0.429	1
รวม	3.52	0.56	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล
($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะดิจิทัล ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.28)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
สมรรถนะดิจิทัล ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล
($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.32)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) ที่มากที่สุด เท่ากับ 0.429
แสดงให้เห็นว่า ด้านสมรรถนะดิจิทัลต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.429) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.371)
และการสื่อสารดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.367) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.51	0.59	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด	0.382	5
2. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรได้	3.49	0.61	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด	0.410	2
3. สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กรได้	3.80	0.56	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด	0.297	9
4. สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้	3.59	0.55	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.348	8
5. สามารถบูรณาการเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้	3.58	0.58	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.358	6
6. สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้	3.61	0.58	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด	0.352	7
7. คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้	3.48	0.54	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด	0.388	4
8. เป็นผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.44	0.60	ปานกลาง	4.87	0.35	มากที่สุด	0.416	1

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. สามารถกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความคุ้นเคยในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	3.55	0.53	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด	0.389	3
รวม	3.56	0.56	มาก	4.88	0.26	มากที่สุด		

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 เป็นผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.60)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ คือ ข้อ 3 สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) และ ข้อ 9 สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 9 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 8 เป็นผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.416) ข้อ 2 สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรได้ (PNI_{modified} = 0.410) ข้อ 9 สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.389) ข้อ 7 คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ (PNI_{modified} = 0.388) ข้อ 1 แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.382) ข้อ 5 สามารถบูรณาการเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในองค์กรได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.358$) ข้อ 6 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของ
องค์กรได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.352$) ข้อ 4 สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้
($PNI_{\text{modified}} = 0.348$) และ ข้อ 3 สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กรได้
($PNI_{\text{modified}} = 0.297$) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยดัชนี
การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีทักษะการสื่อสารที่ดี	3.66	0.51	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด	0.344	7
2. มีความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้ บุคลากรในองค์กรทราบ	3.55	0.55	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.335	9
3. มีความสามารถในการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม ได้	3.50	0.59	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.386	3
4. มีความรู้ในทักษะการทำงาน แบบใหม่ในการใช้เครื่องมือ และเครือข่ายที่ทันสมัย เช่น อีเมล (e-mail) การประชุม ทางไกล (VDO Conference) ในการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่าง สะดวกและรวดเร็ว	3.61	0.62	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.324	10

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5. มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง	3.46	0.58	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด	0.376	5
6. สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาดิจิทัลผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย	3.55	0.52	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.377	4
7. มีความสามารถ ในการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายได้	3.39	0.55	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด	0.422	1
8. มีความสามารถ ในการรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.59	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.364	6
9. มีความสามารถในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์กร	3.59	0.54	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด	0.343	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
10. มีความสามารถในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน	3.48	0.56	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด	0.414	2
รวม	3.54	0.55	มาก	4.84	0.32	มากที่สุด		

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 มีทักษะการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.55)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 มีทักษะการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) และข้อ 10 มีความสามารถในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรทราบ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านการสื่อสารดิจิทัล เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 10 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 7 มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย (PNI_{modified} = 0.422) ข้อ 10 มีความสามารถในการผสมผสาน

ช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน (PNI_{modified} = 0.414) ข้อ 3 มีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามได้ (PNI_{modified} = 0.386) ข้อ 6 สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย (PNI_{modified} = 0.377) ข้อ 5 มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง (PNI_{modified} = 0.376) ข้อ 8 มีความสามารถในการรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.364) ข้อ 1 มีทักษะการสื่อสารที่ดี (PNI_{modified} = 0.344) ข้อ 9 มีความสามารถในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (PNI_{modified} = 0.343) ข้อ 2 มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรทราบ (PNI_{modified} = 0.335) และ ข้อ 4 มีความรู้ในทักษะการทำงานแบบใหม่ในการใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย เช่น อีเมล (e-mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) ในการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (PNI_{modified} = 0.324) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านสมรรถนะดิจิทัล

ด้านสมรรถนะดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
การรู้ดิจิทัล								
1. มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล	3.52	0.62	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.392	13
2. กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน	3.54	0.62	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.387	14

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านสมรรถนะดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3. เปิดโอกาสทางด้านการเรียนรู้ให้บุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากร	3.34	0.71	ปานกลาง	4.92	0.28	มากที่สุด	0.473	5
4. รู้และเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัล เป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด	3.32	0.67	ปานกลาง	4.97	0.18	มากที่สุด	0.497	2
ทักษะดิจิทัล								
5. มีความสามารถในการค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.38	0.64	ปานกลาง	4.86	0.37	มากที่สุด	0.438	10
6. มีความสามารถในการประเมิน (Evaluate) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.33	0.61	ปานกลาง	4.96	0.21	มากที่สุด	0.489	3
7. มีความสามารถในการใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.34	0.63	ปานกลาง	4.95	0.21	มากที่สุด	0.482	4
8. มีความสามารถในการแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.41	0.57	ปานกลาง	4.95	0.25	มากที่สุด	0.452	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านสมรรถนะดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.40	0.58	ปานกลาง	4.95	0.21	มากที่สุด	0.456	7
10. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.26	0.56	ปานกลาง	4.96	0.22	มากที่สุด	0.521	1
11. มีความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ	3.29	0.57	ปานกลาง	4.81	0.40	มากที่สุด	0.462	6
คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล								
12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์	3.42	0.61	ปานกลาง	4.94	0.25	มากที่สุด	0.444	9
13. เป็นแบบอย่างที่ดีตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย	3.68	0.52	มาก	4.92	0.29	มากที่สุด	0.422	11
14. ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย	3.60	0.63	มาก	4.95	0.25	มากที่สุด	0.375	16

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านสมรรถนะดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
15. มีวิจารณ์ญาณและ ความรับผิดชอบในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	3.64	0.55	มาก	4.94	0.26	มากที่สุด	0.403	12
16. มีความเข้าใจในเรื่อง ลิขสิทธิ์ของข้อมูลและ การนำไปใช้	3.51	0.55	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด	0.379	15
รวม	3.45	0.58	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด		

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านสมรรถนะดิจิทัล จำนวน 16 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13 เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 รู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหา เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.56)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านสมรรถนะดิจิทัล จำนวน 16 ข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 รู้และเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัล เป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 มีความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.40)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านสมรรถนะดิจิทัล เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 16 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 10 มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.521) ข้อ 4 รู้และเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัล เป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวัน

สิ้นสุด (PNI_{modified} = 0.497) ข้อ 6 มีความสามารถในการประเมิน (Evaluate) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการ
ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.489) ข้อ 7 มีความสามารถในการใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ
โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.482) ข้อ 3 เปิดโอกาสทางด้านการเรียนรู้ให้บุคลากรใน
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ
ด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากร (PNI_{modified} = 0.473) ข้อ 11 มีความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ
ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.462) ข้อ 9 มีความสามารถ
ในการสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.456) ข้อ 8
มีความสามารถในการแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
(PNI_{modified} = 0.452) ข้อ 12 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่าง
สร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.444) ข้อ 5 มีความสามารถในการค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.438) ข้อ 13 เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักในประเด็นทางสังคม
จริยธรรม และกฎหมาย (PNI_{modified} = 0.422) ข้อ 15 มีวิจรรย์ญาณและความรับผิดชอบในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.403) ข้อ 1 มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล
(PNI_{modified} = 0.392) ข้อ 2 กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ
บริหารงาน (PNI_{modified} = 0.387) ข้อ 16 มีความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้
(PNI_{modified} = 0.379) และ ข้อ 14 ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และ
กฎหมาย (PNI_{modified} = 0.375) ตามลำดับ

**ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ แบ่งออก
2 ขั้นตอน ดังนี้**

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จาก
โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี**

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็น
แบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะดิจิทัล
วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 3 ด้าน
ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้
ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ ครูผู้สอน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 6 คน โดยใช้เกณฑ์ พิจารณาผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practices) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โรงเรียน ชานุมานวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โรงเรียน บ้านคำสร้างบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โรงเรียน บ้านนาเยีย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะดิจิทัล สรุปข้อเสนอแนะได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทั้งความสามารถในการค้นหาข้อมูล ความสามารถในการใช้ข้อมูล แบ่งปันข้อมูล สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจและวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในองค์กร เป็นผู้ประสานงานกับเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกโรงเรียน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลก่อน รู้และเข้าใจว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีประสบการณ์ในการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกกฎหมาย และคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุน สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของคณะครูและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีสมรรถนะดิจิทัล คือ 1) มีความรู้ด้านเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การใช้ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล และ 2) มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและวางแผนเชิงกลยุทธ์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานได้ดี มีวิจรณ์ญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และตระหนักถึงความสำคัญของลิขสิทธิ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ต้องเป็นทั้งผู้รู้และผู้ปฏิบัติ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นนักวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ตามบริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน นำมาวิเคราะห์และปรับให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี เป็นผู้ประสานงานกับเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ และสามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ในโรงเรียน เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของครู...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้รอบด้านเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย ทั้งการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ การนำข้อมูลมาใช้ การแบ่งปันข้อมูลหรืองานต่าง ๆ สามารถแนะนำคณะครูในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ได้ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกกฎหมาย คำนึงถึงความถูกต้อง ...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

2. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล สรุปข้อเสนอแนะได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทันทต่อการ

เปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีความสามารถในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจ และสร้างความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษา รวมทั้งสามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ กับสถานศึกษา เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแก่สถานศึกษา รวมทั้งเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา และเป็นผู้สร้างกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันกับยุคปัจจุบัน เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีต่าง ๆ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อยุคสมัย สามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่มีให้คณะครูได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน สามารถกระตุ้นให้คณะครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อยกระดับสถานศึกษาได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้คณะครูได้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง 1) กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจ และ 2) การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่เปิดรับและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกด้านขององค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องเป็นผู้นำดิจิทัลมาสู่ครู นำแนวทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสู่ครู เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี เปิดใจกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพราะโลกยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ต้องเป็นผู้นำ ที่นำทั้งความรู้ เป็นผู้นำครู และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสะอาดและประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดหรือวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้คณะครูได้รับทราบ และปฏิบัติตามได้ รวมทั้งมีความสามารถในการประสานความร่วมมือทั้งภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวคิดที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้นำที่นำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อเพิ่มความน่าสนใจ ให้กิจกรรมการเรียนการสอน...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล สรุบบข้อเสนอนี้ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรได้รับทราบ สามารถสื่อสารได้หลายช่องทาง เพื่อให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้มีความเข้าใจ และปฏิบัติตามได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสื่อสารกับบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย สามารถให้ข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้รับทราบ รวมทั้งสนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันทต่อสถานการณ์ และสามารถสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ กับทั้งภายในและนอกองค์กร ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนตรงประเด็น เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้ รวมทั้งมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการ

บริหารงาน รวมทั้งสามารถเผยแพร่ข้อมูลหรือผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคคลภายในได้
รับทราบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะที่ดีในการสื่อสาร ต้องเป็นผู้ที่
สื่อสารได้เข้าใจงาน ใช้ภาษาหรือน้ำเสียงที่น่าฟัง สามารถสื่อสารได้หลายช่องทาง เพื่อให้คณะครูและ
บุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบอย่างทั่วถึง เข้าใจสารที่ต้องการสื่ออย่างชัดเจนและถูกต้อง และ
สามารถที่จะปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการ 1) ใช้เครื่องมือดิจิทัล
ในการสื่อสาร เพื่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น อีเมล สื่อสังคมออนไลน์ (social
media) และแพลตฟอร์มต่าง ๆ และ 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะ
สามารถสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและองค์กรอื่น ๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ
ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน
เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการรับทราบข้อมูลของครู เช่น งานธุรการของโรงเรียน ที่ใช้เทคโนโลยี
เข้ามาช่วยในการจัดการงาน และการสั่งการต่าง ๆ ที่สื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย
เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วและประหยัดเวลาในการบริหารงาน...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีทักษะในการสื่อสาร สามารถนำสื่อ
เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการสื่อสารในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็ว ทันต่อเวลาและ
สถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการใช้ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ในการติดต่อสื่อสารกันของ
บุคลากรภายในสถานศึกษา สามารถให้ข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ เพื่อแสดง
ให้เห็นถึงผลงาน สร้างภาพลักษณ์ และแสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นที่ปรึกษา และสามารถแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นต่าง ๆ กับคณะครูได้ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร สามารถสื่อสารได้หลายช่องทาง สนับสนุนการนำเทคโนโลยี สื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหารต้องใช้ถ้อยคำ ภาษา หรือน้ำเสียง ในการสื่อสารที่ชัดเจน และสื่อสารไปในทางบวก และเพื่อให้บุคลากรเข้าใจจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ด้านสมรรถนะดิจิทัล

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
การรู้ดิจิทัล 1. มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล 2. กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 3. เปิดโอกาสทางด้านการเรียนรู้ให้บุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี	การรู้ดิจิทัล 1. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล 2. มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในองค์กร 3. สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล	การรู้ดิจิทัล 1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล 2. การเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 3. การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล 4. การสร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวป่งชี้	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>4. รู้และเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัล เป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด</p> <p>ทักษะดิจิทัล</p> <p>5. มีความสามารถในการค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>6. มีความสามารถในการประเมิน (Evaluate) เนื้อหา</p>	<p>ทักษะดิจิทัล</p> <p>4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทั้งความสามารถในการค้นหาข้อมูล การใช้ข้อมูล การแบ่งปันข้อมูล การนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. มีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ</p>	<p>ทักษะดิจิทัล</p> <p>5. การค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>6. การประเมิน (Evaluate) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>7. การใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>
<p>ทักษะดิจิทัล</p> <p>7. มีความสามารถในการใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>8. มีความสามารถในการแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>9. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล</p> <p>6. เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์</p> <p>7. มีวิจรรย์ญาณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>ทักษะดิจิทัล</p> <p>8. การแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>9. การสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>10. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>11. การนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวปั้งชี้	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>10. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>11. มีความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ</p> <p>คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล</p> <p>12. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์</p> <p>13. เป็นแบบอย่างที่ดีตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย</p> <p>คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล</p> <p>14. ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย</p> <p>15. มีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>16. มีความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้</p>	<p>การศึกษา Best Practice</p>	<p>คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล</p> <p>12. การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์</p> <p>13. การมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>14. การส่งเสริมและสร้างความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย</p> <p>คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล</p> <p>15. การสร้างความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้</p>

ตาราง 15 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
1. แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง	1. การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของการบริหารสถานศึกษา
2. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรได้	1. มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล	2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล
3. สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กรได้	2. สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจ	3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กร
4. สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้	3. สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ กับสถานศึกษา เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแก่สถานศึกษา รวมทั้งเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กร
5. สามารถบูรณาการเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้	4. เป็นผู้สร้างกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	5. การประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ กับสถานศึกษา
6. สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้	5. สร้างความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	6. การสร้างกลยุทธ์โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
7. คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้	6. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล	7. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
8. เป็นผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	7. สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	
9. สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		

ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>1. มีทักษะการสื่อสารที่ดี</p> <p>2. มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรทราบ</p> <p>3. มีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามได้</p> <p>4. มีความรู้ในทักษะการทำงานแบบใหม่ ในการใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย เช่น อีเมล (e-mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) ในการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>5. มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง</p> <p>1. มีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะการสื่อสารที่ดี</p> <p>2. มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรได้รับทราบ</p> <p>3. มีความสามารถในการสื่อสารได้หลายช่องทาง เพื่อให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบอย่างทั่วถึง เข้าใจและปฏิบัติตามได้</p> <p>4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน</p> <p>5. มีความสามารถในการใช้ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย</p>	<p>1. การเรียนรู้ทักษะการสื่อสารที่ดี</p> <p>2. การเรียนรู้ทักษะการทำงานแบบใหม่ การใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย</p> <p>3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ</p> <p>4. การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย</p> <p>5. การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย</p> <p>6. การรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวป่งชี้	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>6. สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย</p> <p>7. มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย</p> <p>8. มีความสามารถในการรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9. มีความสามารถในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร</p> <p>10. มีความสามารถในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน</p>	<p>6. มีความสามารถในการให้ข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้รับทราบ</p> <p>7. สนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์</p> <p>8. สามารถสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ กับทั้งภายในและนอกองค์กร</p>	<p>7. การผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน</p> <p>8. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์</p> <p>9. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล</p>

จากตาราง 14–16 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการออกแบบโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะดิจิทัล

การรู้ดิจิทัล

- 1.1 การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.2 การเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
- 1.3 การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.4 การสร้างความตระหนักรู้และสร้างความเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

ทักษะดิจิทัล

- 1.5 การค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.6 การประเมิน (Evaluate) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.7 การใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.8 การแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.9 การสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.10 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.11 การนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล

- 1.12 การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์
- 1.13 การมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.14 การส่งเสริมและสร้างความ ตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย

1.15 การสร้างความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

2. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

- 2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

2.3 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กร

2.4 การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กร

2.5 การประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ กับสถานศึกษา

2.6 การสร้างกลยุทธ์โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.7 การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

3.1 การเรียนรู้ทักษะการสื่อสารที่ดี

3.2 การเรียนรู้ทักษะการทำงานแบบใหม่ การใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย

3.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ

3.4 การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเวลาจริงผ่าน

อุปกรณ์ที่หลากหลาย

3.5 การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย

3.6 การรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 การผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3.8 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์

3.9 การสร้างเครือข่ายดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.1 ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยนำผลที่ได้จากการศึกษา ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ และระยะเวลาที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครู จำนวน 3 แห่ง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและกำหนดกรอบโครงสร้างของ
โปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่

Module 1 สมรรถนะดิจิทัล

Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

Module 3 การสื่อสารดิจิทัล

ผู้วิจัยจึงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ (ร่าง)

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ
การกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
ใช้บริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่

Module 1 สมรรถนะดิจิทัล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

การรู้ดิจิทัล

1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
2. การเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการ

บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

3. การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล

4. การสร้างความตระหนักรู้และสร้างความเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

ทักษะดิจิทัล

5. การค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6. การประเมิน (Evaluate) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. การใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

8. การแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

9. การสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

10. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

11. การนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมี

ประสิทธิภาพ

คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล

12. การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

13. การมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

14. การส่งเสริมและสร้างความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม

และกฎหมาย

15. การสร้างความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของการบริหารสถานศึกษา

2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กร

4. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กร

5. การประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ กับสถานศึกษา

6. การสร้างกลยุทธ์โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

7. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Module 3 การสื่อสารดิจิทัล

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการสื่อสารของผู้บริหาร
สถานศึกษา เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

1. การเรียนรู้ทักษะการสื่อสารที่ดี
2. การเรียนรู้ทักษะการทำงานแบบใหม่ การใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ
4. การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย
5. การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย
6. การรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน
8. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์
9. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตามหลักการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70 %)
2. การฝึกปฏิบัติงาน (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70 %)
3. การสอนงาน (การเรียนรู้จากการบุคคลอื่น 20 %)
4. การฝึกอบรม (การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมพัฒนา 10 %)

ซึ่งมีรายละเอียด หลักการพัฒนา วิธีการพัฒนา และกิจกรรมการ ดังตาราง 17

ตาราง 17 หลักการพัฒนา วิธีการพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนา ประกอบการออกแบบโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และประสบการณ์ 70%	การศึกษาด้วยตนเอง	1. กิจกรรมการฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT เพื่อจะได้แนวคิดรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา และของตนเอง 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำ ความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ ตนเอง 3. กิจกรรมการใช้นันทนาการ เพื่อให้ บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันและมีความรัก ความสามัคคีของทีมงาน
	การฝึกปฏิบัติงาน	
การเรียนรู้จากบุคคลอื่น 20%	การสอนงาน	1. การสอนงาน 2. การให้คำปรึกษา 3. การเป็นพี่เลี้ยง
การเรียนรู้จากการอบรม หรือโปรแกรม 10%	การฝึกอบรม	1. กิจกรรมการจัดอบรม 2. กิจกรรมการบรรยายความรู้และ อธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา

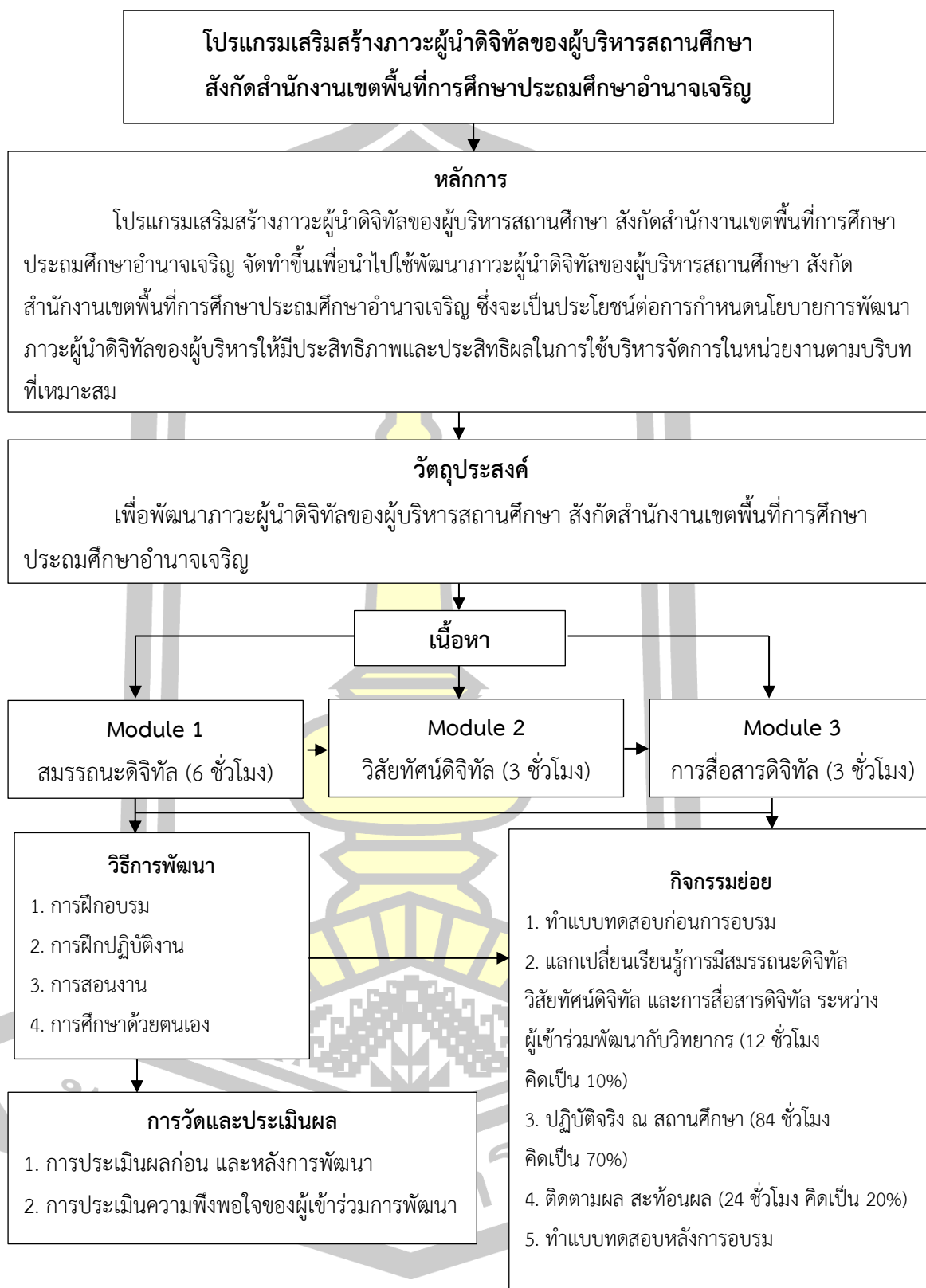
5. การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

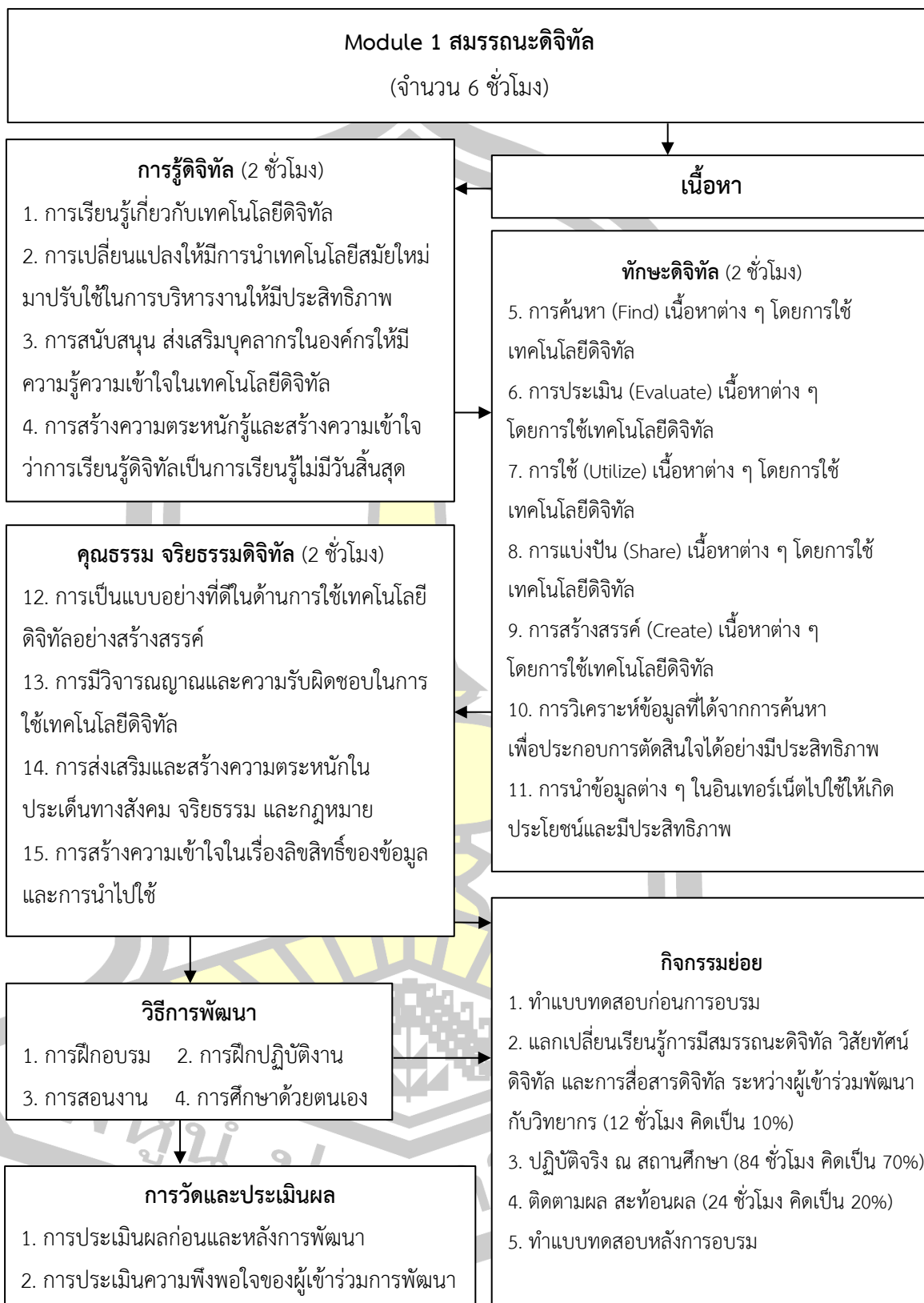
ตาราง 18 หลักการวัดและประเมินผลโปรแกรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้
เพื่อประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

การประเมินผลโปรแกรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เข้าร่วมการ พัฒนา หลังการพัฒนามีความ เข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล สูงขึ้นก่อนการพัฒนา	การประเมิน	แบบประเมิน ความเข้าใจ ก่อน - หลังการ พัฒนา (pre test - post test)
2. การประเมิน ความพึง พอใจของ ผู้เข้าร่วมพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เข้าร่วมการ พัฒนามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากขึ้นไป	การประเมิน ความพึงพอใจ	แบบประเมิน ความพึงพอใจ



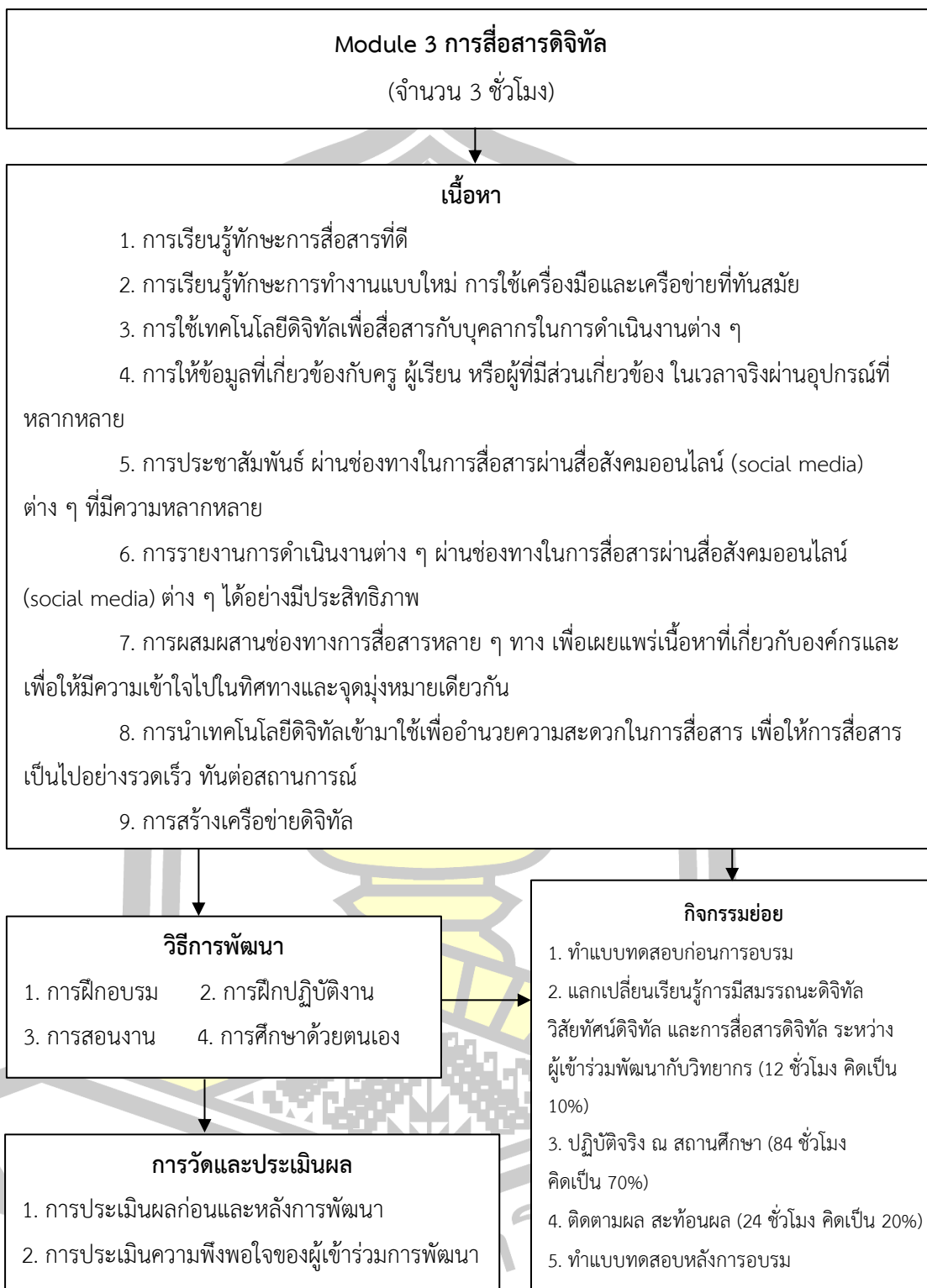


ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพประกอบ 4 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล





ภาพประกอบ 6 Module 3 การสื่อสารดิจิทัล

การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
วันที่ 1 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล (6 ชม.)				
08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
08.30 – 09.00 น.	พิธีเปิด			
09.00 – 09.30 น.	Pre -Test			แบบทดสอบก่อนอบรม
09.30 – 12.00 น.	การบรรยายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยาย เรื่อง สมรรถนะดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
วันที่ 1 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล (6 ชม.) (ต่อ)				
13.00 – 16.00 น.	การบรรยายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยาย เรื่อง สมรรถนะดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
วันที่ 2 Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (3 ชม.)				
08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	การบรรยายเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยาย เรื่อง การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
วันที่ 2 Module 3 การสื่อสารดิจิทัล (3 ชม.)				
13.00 – 15.30 น.	การบรรยายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การสื่อสารดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยายเรื่อง การสื่อสารดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
15.30 – 16.00 น.	Post-Test			แบบทดสอบหลังอบรม
16.00 – 16.30 น.	พิธีปิด มอบเกียรติบัตร			
ผู้เข้าอบรมปฏิบัติจริง ณ สถานศึกษา (84 ชั่วโมง คิดเป็น 70%)				
ติดตามผล เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น และสะท้อนผล (24 ชั่วโมง คิดเป็น 20%)				

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำดิจิทัลและเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-3 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา แต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกผู้บริหารเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ผู้บริหารที่สนใจด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกผู้บริหารเข้ารับการพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)

2. ทดสอบด้านความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-3 (12 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. นิเทศติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล (ไม่นับชั่วโมง)
2. สรุปการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล (12 ชั่วโมง)
3. ทดสอบด้านความเข้าใจ หลังการพัฒนา (30 นาที)
4. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ 1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติงาน 3) การสอนงาน และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนา จำนวน 120 ชั่วโมง เป็นกิจกรรมในห้องประชุมเชิงปฏิบัติการ 12 ชั่วโมง (10%) ปฏิบัติจริง ณ สถานศึกษา (84 ชั่วโมง คิดเป็น 70%) และติดตามผลเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น และสะท้อนผล (24 ชั่วโมง คิดเป็น 20%)

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. วิดีทัศน์ (VDO)
3. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
4. คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การวัดและประเมินผลการพัฒนา

ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้กิจกรรมในการพัฒนา ใช้วิธีวัดและประเมินผลดังนี้

1. การประเมินความเข้าใจก่อน – หลังการพัฒนา
2. การสังเกตการมีส่วนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น ปฏิบัติกิจกรรม
3. การเข้าร่วมกิจกรรม

เงื่อนไขของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้กิจกรรมในการพัฒนา มีเงื่อนไขในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรม ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนา
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการประเมิน ผลการทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.55	0.52	มากที่สุด	4.73	0.37	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.65	0.25	มากที่สุด	4.65	0.50	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.28	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.65	0.33	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 20 ผลการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.33) และ

ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.6	0.55	มากที่สุด	4.6	0.55	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 Module 1	4.4	0.55	มาก	4.6	0.55	มากที่สุด
3.2 Module 2	4.8	0.45	มากที่สุด	5	0.00	มากที่สุด
3.3 Module 3	4.4	0.55	มาก	4.6	0.55	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มากที่สุด
4.2 การฝึกปฏิบัติงาน	4.4	0.55	มาก	4.6	0.55	มากที่สุด
4.3 การสอนงาน	4.2	0.45	มาก	4.4	0.55	มาก
4.4 การศึกษาด้วยตนเอง	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินความเข้าใจก่อน - หลัง การพัฒนา	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มากที่สุด
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	4.4	0.55	มาก	4.8	0.45	มากที่สุด
รวม	4.65	0.33	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
จำแนกเป็นรายชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.2-5
แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อำนาจเจริญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.4-5 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
มีความเป็นไปได้มากที่สุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นการวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
2. เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

สรุปผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
 - 1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การสื่อสาร

ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สมรรถนะดิจิทัล ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.58)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะดิจิทัล ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.32)

1.3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.429$) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.371$) และการสื่อสารดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.367$) ตามลำดับ

2. การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 สมรรถนะดิจิทัล Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ Module 3 การสื่อสารดิจิทัล 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารดิจิทัล และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ สมรรถนะดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ในปัจจุบัน

ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสามารถในการสื่อสารดิจิทัล แต่ความสามารถในด้านสมรรถนะดิจิทัลยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์ จากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีความต้องการและความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร รวมทั้งมีสมรรถนะดิจิทัล คือ มีความรอบรู้ในเรื่องดิจิทัล มีทักษะดิจิทัล และตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล ดังที่ จินฉนวนตร ประโคทัง (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสิทธิภาพทางการบริหาร การศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล คือ มีภาวะผู้นำดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ประทุมเกตุ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมี วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ ภูศรี (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ สมรรถนะดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ คาดหวังให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านสมรรถนะดิจิทัลมาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสาร ดิจิทัล ตามลำดับ จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับแนวคิด ของ Sullivan (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การรู้ดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสนับสนุน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การสื่อสาร ความสามารถในการปรับตัว การตระหนักรู้ในตนเอง และการตระหนักรู้ในวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ ดิจิทัล 2) ความรู้และทักษะดิจิทัล 3) การจัดการดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล 5) เครือข่ายความร่วมมือ

ดิจิทัล 6) การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 7) กลยุทธ์เชิงดิจิทัล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ridho และคณะ (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลในขอบเขตด้านการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้แนวทางความเป็นผู้นำทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นการผสมผสานและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำ เทคโนโลยี และทรัพยากร ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับยุคเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 สมรรถนะดิจิทัล Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ Module 3 การสื่อสารดิจิทัล 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การฝึกปฏิบัติงาน 3. การสอนงาน และ 4. การศึกษาด้วยตนเอง 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ก่อนการสร้างโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรมและขอบข่าย เนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของ อารัง บัวศรี (2542), สุมิตรา พงศธร (2550), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), Knowles (1980), Boone (1992), Caffarella (2002) สามารถสรุปองค์ประกอบของโปรแกรมได้ 5 ส่วน จึงได้ดำเนินการสร้าง โปรแกรมที่ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งผู้วิจัยได้มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักกรแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรม สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล และ ยังสอดคล้องกับ มิตรรา พงศธร (2550) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมว่า ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และกิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) ซึ่งหัวใจของหลักสูตรอยู่ที่การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล Module 2 การรู้และใช้ดิจิทัล และ Module 3 การสื่อสารและจริยธรรมดิจิทัล 4) หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 วิธีพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติงานจริง และการศึกษาดูด้วยตนเอง และ 5) การประเมินผลโปรแกรม โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเร่งรัด ปรับปรุงด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสื่อสารดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

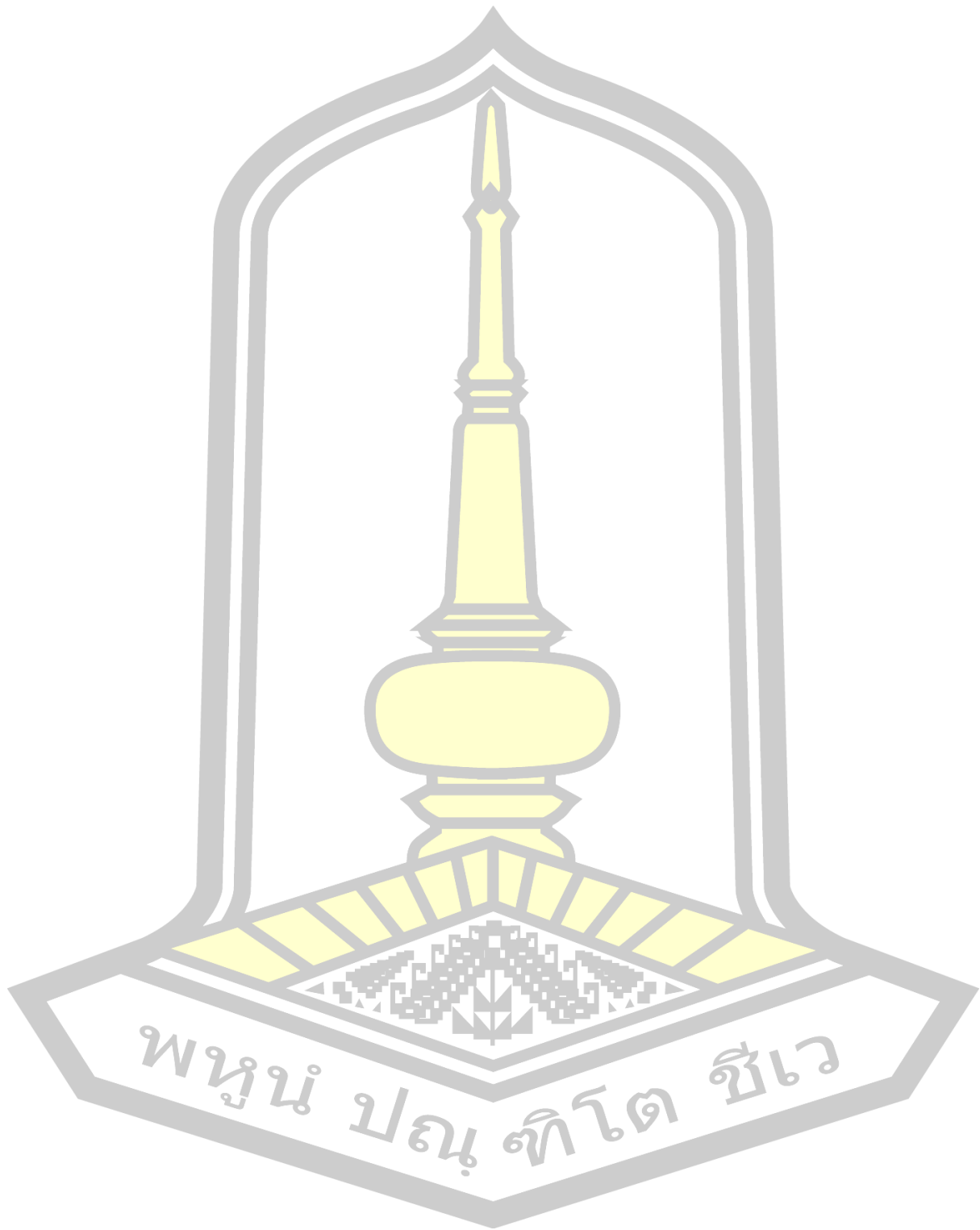
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.3 ควรพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของศึกษานิเทศก์ ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พี.เค.อินเตอร์พรีนซ์.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือ มูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม : ประสานการพิมพ์.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 29 พฤษภาคม 2566].
- จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร พลหาญ. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี : ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล : องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาโทการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ปัตตานี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐธิดา ทิศาภาค. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวรุกรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธารง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบ และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2561). *70-20-10 Rule*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://drpiyanan.com/2018/11/19/702010/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 มิถุนายน 2566].
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2565). *สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พรวิภา เขยกลั่น. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2552). *การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ* โดยกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.

- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : มนตรีการพิมพ์.
- มณีรัตน์ ประทุมเกตุ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร*. *วารสารสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 79, 15–23.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- วิทยา วิจิตร. (2557). *70 : 20 : 10 Framework*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://indochinahub.blogspot.com/2011/08/702010-framework.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 มิถุนายน 2566].
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรภาพพัฒนา จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). *การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา สู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(1), 3-18.
- ไวยวิทย์ มูลทรัพย์. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management)*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟาง.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ข้าวฟาง.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.

- สัมมา ธรนิชัย. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติ การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส 1989.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2565). *สารสนเทศทางการศึกษาปี การศึกษา 2565*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://web3.amnat-ed.go.th/archives/9226>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 พฤษภาคม 2566].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบาย สพฐ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.obec.go.th/about/นโยบายสพฐ-ปีงบประมาณ-พ-ศ-2566>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2549). *พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ : cursa.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *การศึกษาในอนาคต โลกยุค VUCA World สู่ BANI World*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://ops.moe.go.th/การศึกษายุคbani-world/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2566].
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2563). *AI Government Framework*. กรุงเทพฯ : บริษัท พีเอเอ็น (ไทยแลนด์) จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียม ความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(4), 216-224.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2567). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 5. *Journal of Social Sciences Mahamakut BuddhistUniversity*, 7(1), 73-89.

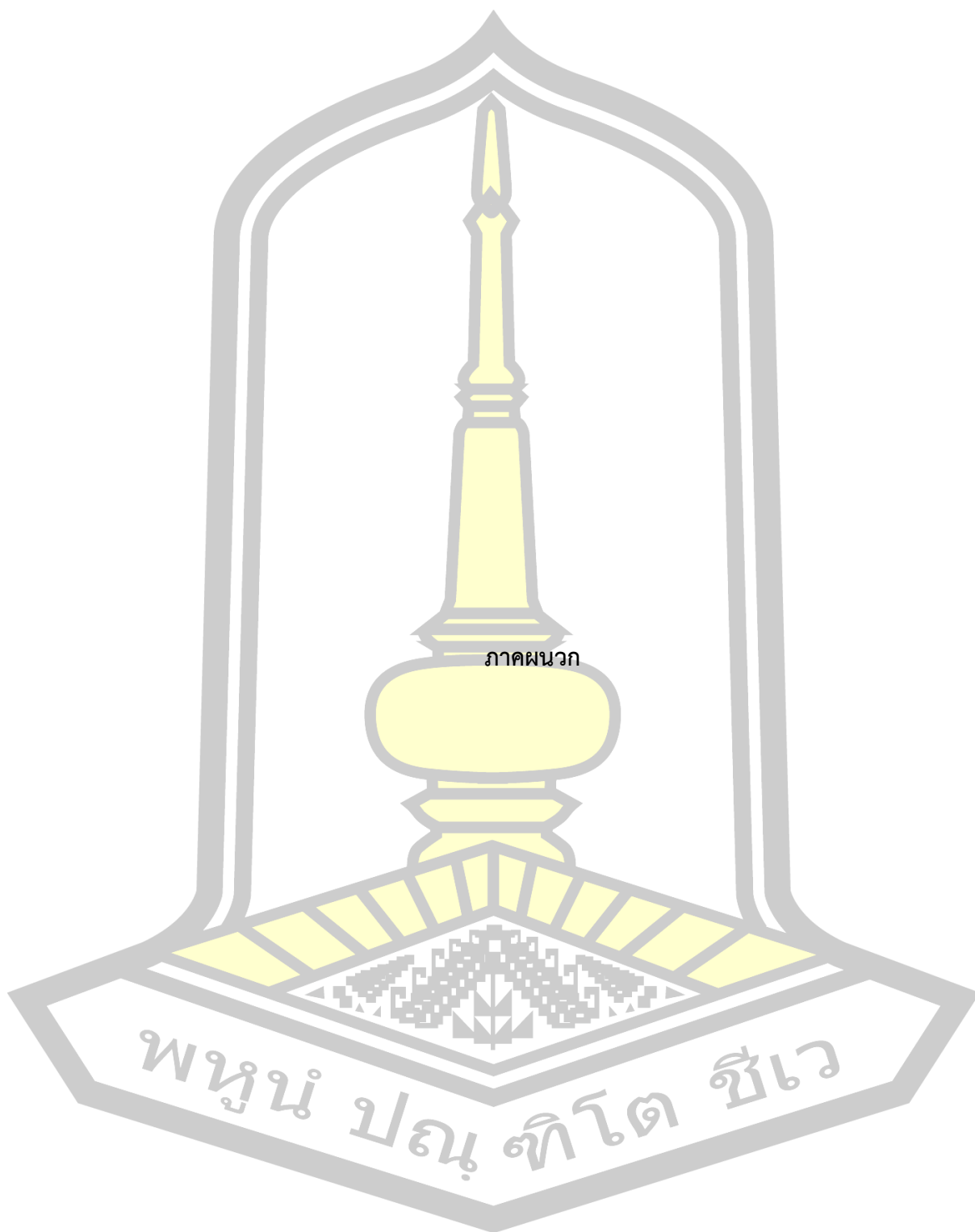
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร ชุมวรรธายี และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). *ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุमितรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. วารสารสภาการศึกษาภาคทอโลกแห่งประเทศไทย*, 7(9), 15-23.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถญา ปะภาวะเต. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 191-200.
- อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 6(2), 200-211.
- อำนาจ ชนวงค์. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2566].
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Anderson, D. and Anderson, L.A. (2010). *Beyond Change Management : Advanced Strategized for Today's Transformational Leaders*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

- Anwar, S. and Saraih, U.N. (2024). Digital leadership in the digital era of education: enhancing knowledge sharing and emotional intelligence. *International Journal of Educational Management*, 38(6), 1581–1611.
- Asio, J.M.R. and Bayucca, S.A. (2021). Spearheading Education during the COVID-19 Rife: Administrators' Level of Digital Competence and Schools' Readiness on Distance Learning. Online Submission. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 3(1), 19-26.
- Avolio, B.J. and Mhatre, K.H. (2011). *Advances in Theory and Research on Authentic Leadership*. Oxford : Oxford.
- Baculard, L-P. (2017). To lead a digital transformation, CEOs must prioritize. *Harvard Business Review*, 2, 1-6.
- Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development, Developer Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Berke, D. Kossler, M.E. and Wakefield, M. (2008). *Developing leadership talent*. San Francisco, CA : Pfeiffer.
- Boone, M. (1992). *The Impact of Leadership Behavior of the Superintendent on Restructuring Rural Schools*. Texas : ERIC.
- Caffarella, R. (2002). *Planning Program for Adult Learner : a Practice Guide for Educators, Trainer and Staff Developer*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Charney, C. and Conway, K. (2005). *The Trainer's Tool Kit*. New York : AMACOM.
- Coatney, S. (2010). *The Many Faces of School Library Leadership*. California : ABCCLIO, LLC.
- Cooper. (2023). *5 Digital Leadership Skills to Support Digital Transformation*. [online]. Available from : <https://www.linkedin.com/pulse/seven-steps-becoming-digital-leader-ian-cox>. [accessed 2 June 2023]
- Crompton, H. (2018). *Education Reimagined: Leading Systemwide Change with the ISTE Standards*. USA : International Society for Technology in Education.
- Daft, R.L. (2005). *The leadership experience*. 3rd ed. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Dubrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada : South-Western Cengage Learning.

- Hidayat, R., Patras, Y.E. and Muliawati, Y. (2024). Digital Leadership and Professional Commitment to Enhance Teacher Innovativeness as a Priority Strategy. *International Journal of Learning, Teaching, and Educational Research*, 23(10), 252–271.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- International Society for Technology in Education: ISTE. (2009). *National Educational Technology Standards for Administrators*. Washington, DC : Eugene, OR.
- Jennings, C. and Wargnier, J. (2013). *Effective learning with 70:20:10: The new frontier for the extended enterprise*. [online]. Available from : <http://info.crossknowledge.com>. [accessed 16 December 2024].
- Juharyanto, J., Arifin, I., Sul-toni, A. and Amirul, M. (2021). Dominance One-Roof Schools Principal Excellent Leadership in the Digital Age in Indonesia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 93, 199-218.
- Kim Kyo Mook. (2009). *Digital Leadership for High School Classroom Management*. Thesis, Assumption University.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedagogy to Andragogy*. New York : The Adult Education company.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (2009). *Essentials of Management*. 8th ed. New Delhi : Tata McGraw-Hill.
- Lawson, C.R. (2008). *Geotextile Containment for Hydraulic and Environmental Engineering*. *Geosynthetics International*, 15, 384-427.
- Liu, K., Tschinkel, R. and Miller, R. (2024). Digital Equity and School Leadership in a Post-Digital World. *ECNU Review of Education*, 7(3), 762-783.
- Liu, Y. (2022). *The Impact of Digital Leadership on Enterprise Sustainable Development Under the Background of "Industry 4.0"*. North China Electric Power University, Hebei Province, China.
- Loucks-Horsley, S. (1989). Five Model of Staff Development for Teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2007). *Effective Leadership*. 3rd ed. International Edition, Ohio : South-Western.

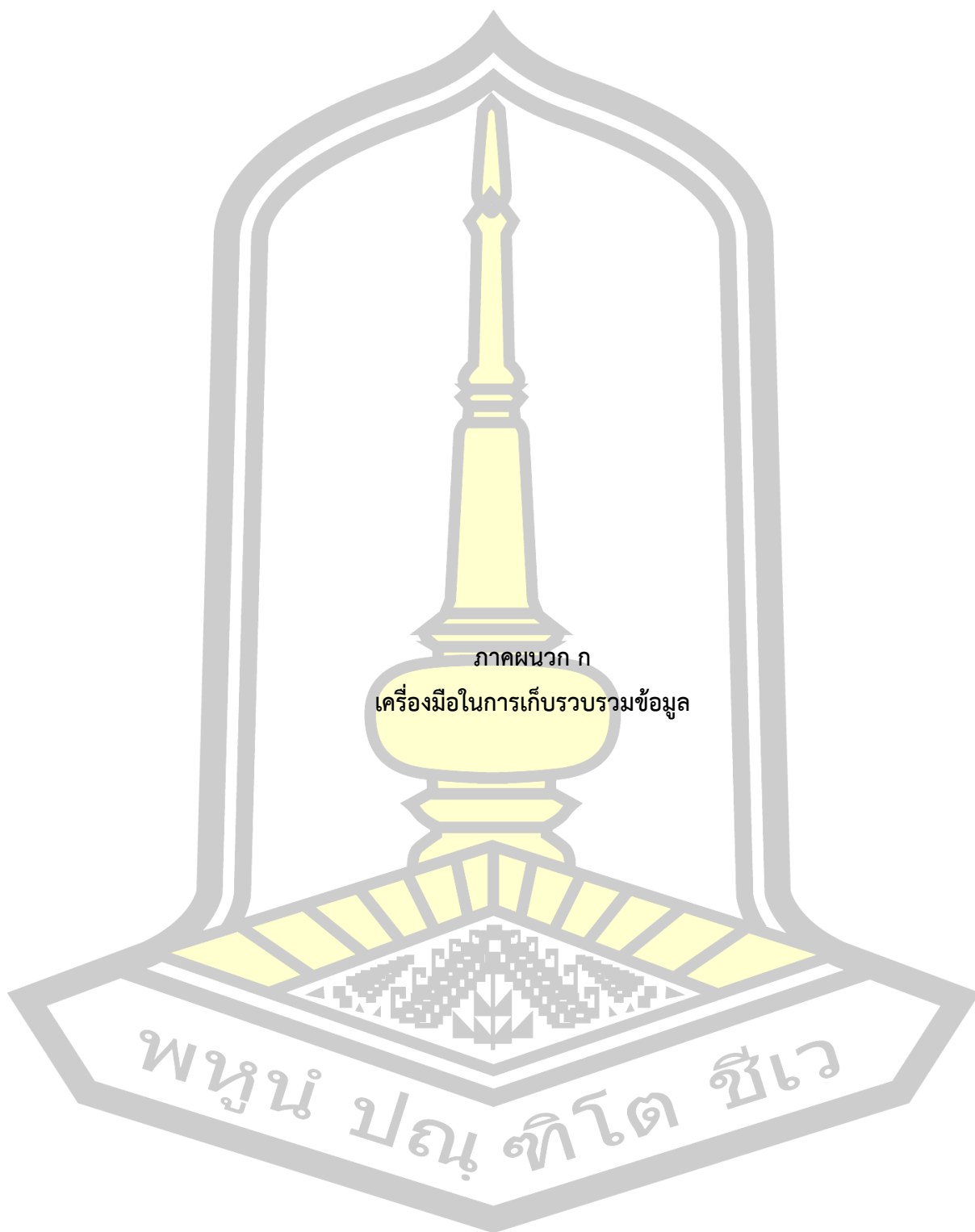
- McCauley, C.D. (1986). *Developmental Experiences in Managerial Work : A Literature Review*. North Carolina : Center for Creative Leadership.
- Meier, P., Finch, A. and Evan, G. (2000). Apoptosis in development. *Nature*, 407(6805), 796-801.
- Mulyaniapi, T., Permana, J., Sumarto, and Nurdin, D. (2024). Digital Leadership Influencing the Capabilities of Early Childhood Education Organizations in School Mover I Bandung. *Elementary School Forum*, 11(1), 78-102.
- Niedermeyer, F.C. (1992). A Checklist for Reviewing Environmental Education Programs. *Journal of Environmental Education*, 23(2), 46-50.
- Northhouse, P.G. (2013). *Leadership: theory and practice*. 6th ed. Thousand Oaks, CA : SAGE Publication, Inc.
- Osland, J.S., Ming Li. and Mendenhall, M.E. (2006). *ADVANCES IN GLOBAL LEADERSHIP*. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Petry, J. (2018). Investor trust, uncertainty and markets: Progress and challenges in the internationalization of China's capital markets. *China Watch*, 28 (3), 31-35.
- Polney, C.L. (2018). *Digital Leadership: An Examination between Leadership Styles and Technology Skills and Practices of Central Office Administrators* ProQuest LLC. Ed.D. Thesis, St. John's University.
- Prince, K.A. (2018). *Digital leadership: transitioning into the digital age*. Ph.D. Thesis, James Cook University.
- Rabin, M. (2013). Incorporating Limited Rationality into Economics. *Journal of Economic Literature*, 51(2), 528-43.
- Ridho, M.R., Lesmana, I., Safitri, H.D.A., Meirani, R.K. and Prestiadi, D. (2023). Digital Leadership in the Scope of Education. *Proceedings of the International Conference on Educational Management and Technology (ICEMT 2022)*, 34(4), 52-61.
- Rogers, T. (2000). *"Destination Industry" Conference: A twenty-First Century*. New York : Addition Wesley Longman.

- Ronning, R., Espedal, B. and Jordahl, A. (2010). *An Exploration of Two Perspectives on Global Leadership and the Potential Consequences for Global Leadership Development*. Institute for Research in Economics and Business Administration, The project is financed by The Research Council of Norway.
- Sapience Group. (2005). *Leadership Development*. [online]. Available from: <http://www.SapienceGroup.net>. [accessed 12 March 2024].
- Sheninger, E.C. (2014). *Digital leadership : changing paradigms for changing times*. United States of America : Corwin.
- Styles, K. (1990). *Management*. 3rd ed. New Delhi : Prentice-Hill.
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. [online]. Available from : <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs>. [accessed 30 May 2023].
- Unesco. (2023). *Artificial intelligence in education*. [online]. Available from : <https://www.unesco.org/en/digital-education/artificial-intelligence>. [accessed 30 March 2025].
- Yeung, A.K. and Ready, D.A. (1995). Developing Leadership Capabilities of Global Corporations : A Comparative Study in Eight Nations. *Human Resource Management*, 34(4), 529-547.
- Yukl, K. (2006). *Leadership in Organizations*. 6th ed. New Jersey : Parson Education.
- Zhu, P. (2014). *Five Key Elements in Digital Leadership*. [online]. Available from : <http://futureofcio.blogspot.com/2014/10/digital-leadership-effectiveness.html>. [accessed 2 June 2023].)
- Zhu, R., Alias, B.S., Hamzah, M.I.M. and Wahab, J.A. (2024). Digital leadership in education: a systematic review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 19(3), 1474-1483.



ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัน ปณ ทีโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 35 ข้อ

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยเด็ดขาด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พูน ปรณศิริโต ชิว

นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวัน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
26	มีความสามารถในการใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล												
27	มีความสามารถในการแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล												
28	มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล												
29	มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ												
30	มีความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ												
3.3 คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล													
31	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์												
32	เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย												
33	ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย												
34	มีวิจาร์ณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล												
35	มีความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้												

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
3. แบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ปณุ ทิโต ชีเว

เรื่องที่สัมภาษณ์

การเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น

สถานที่.....

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
4. สถานที่ทำงาน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมควรรดำเนินการอย่างไรจึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

1. องค์ประกอบของโปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร

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

2. หลักการใดที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

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

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ควรเป็นอย่างไรจึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา

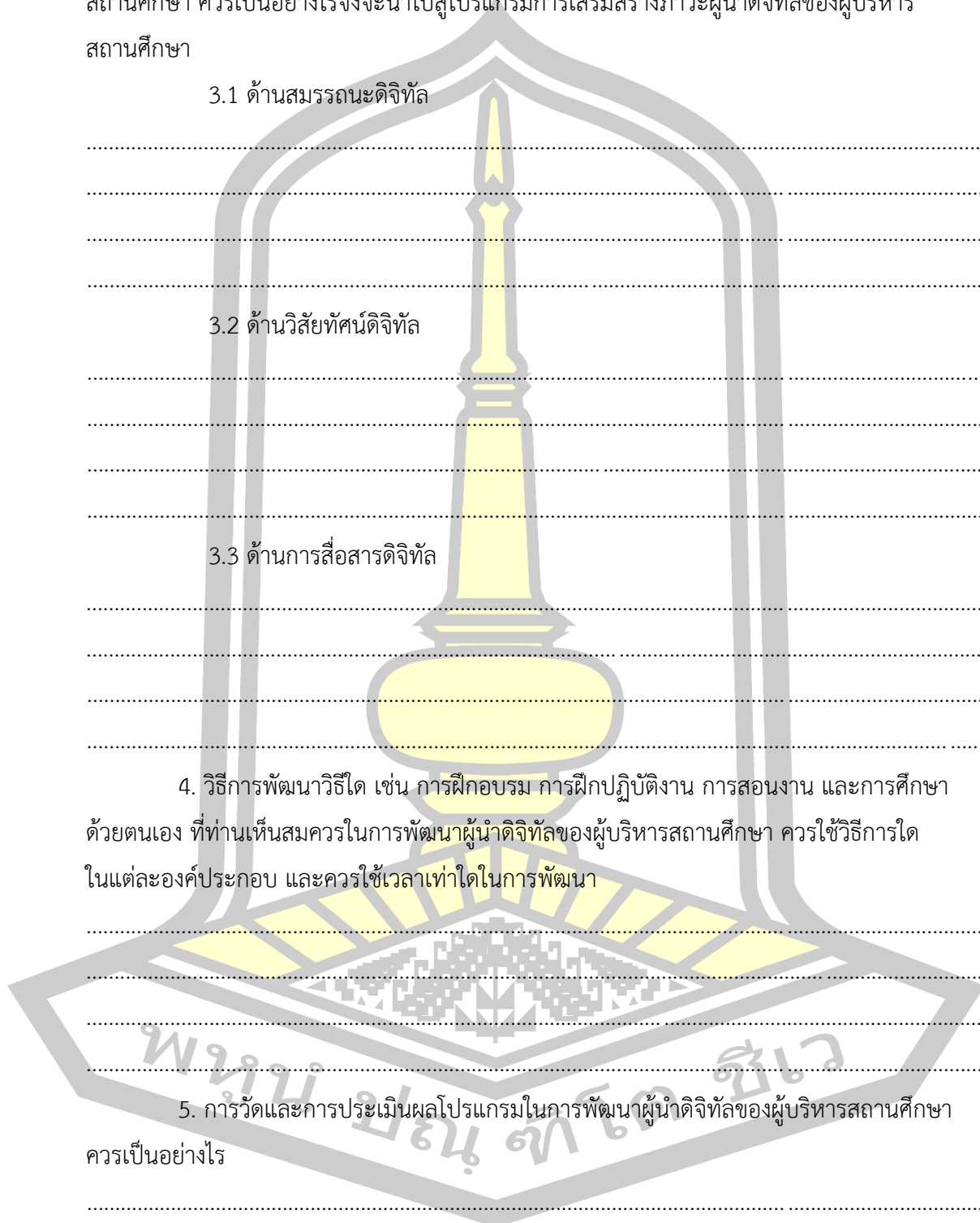
3.1 ด้านสมรรถนะดิจิทัล

3.2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

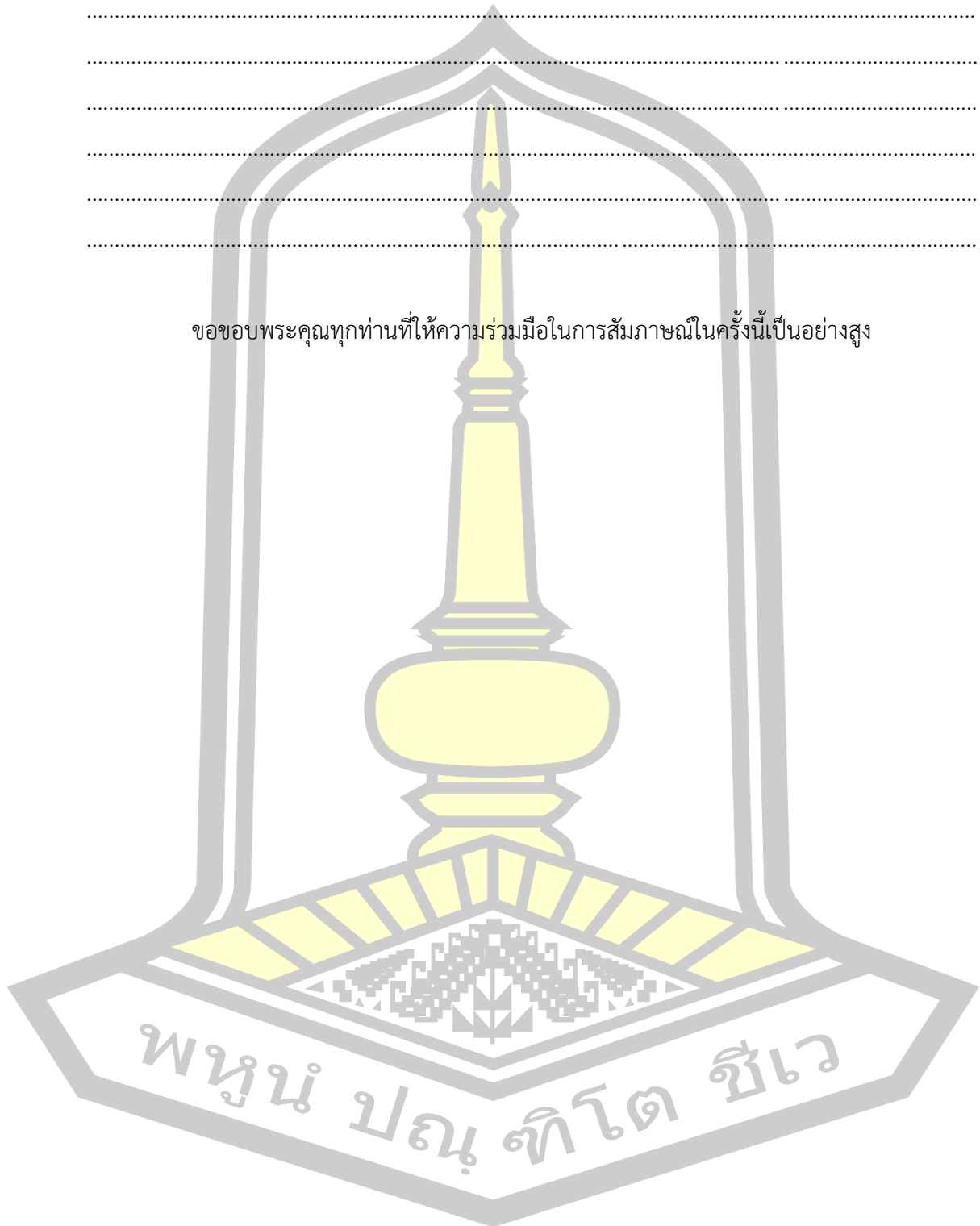
3.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

4. วิธีการพัฒนาวิธีใด เช่น การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การสอนงาน และการศึกษา
ด้วยตนเอง ที่ท่านเห็นสมควรในการพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้วิธีการใด
ในแต่ละองค์ประกอบ และควรใช้เวลาเท่าใดในการพัฒนา

5. การวัดและการประเมินผลโปรแกรมในการพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ควรเป็นอย่างไร



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ นางสาวอนงค์ตรี ศรีกระหวั่น นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ว่ามีความเหมาะสม หรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-สกุล
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
4. สังกัดหน่วยงาน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.4 การศึกษาด້วยตนเอง										
5. การวัดและประเมินผล										
5.1 การประเมินก่อน - หลังการพัฒนา										
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

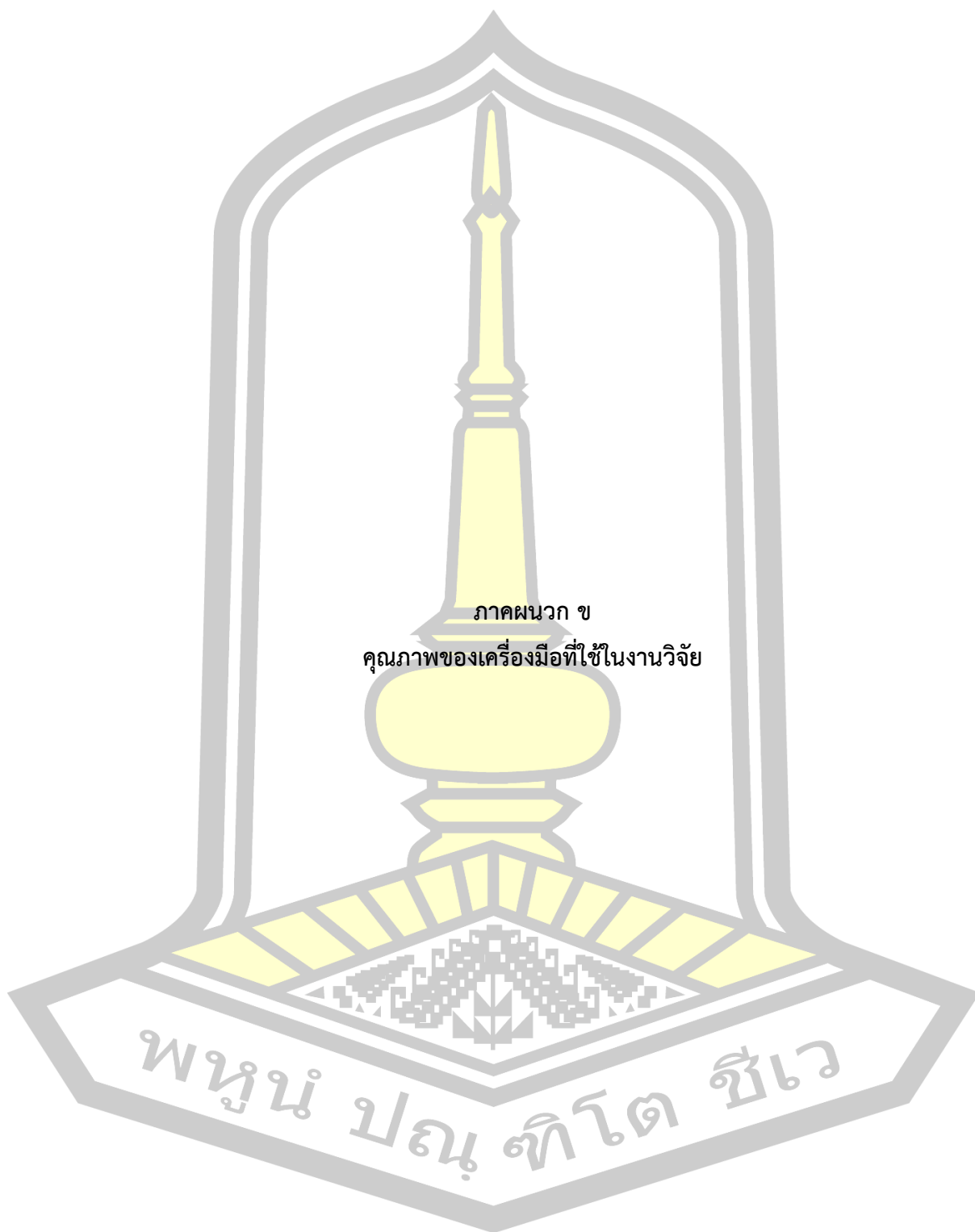
.....

.....

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

พูน ปรณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

พหุบัณฑิต โท ชีวะ

ตาราง 22 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	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	5	1.0	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
14	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	+1	+1	+1	5	+1	5	1.0	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
27	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
32	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	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	+1	5	1.0	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
38	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
42	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	สอดคล้อง

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
 ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 อำนาจเจริญ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)		ผลการพิจารณา
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	
1	0.581*	0.533*	ผ่านเกณฑ์
2	0.609*	0.808*	ผ่านเกณฑ์
3	0.515*	0.533*	ผ่านเกณฑ์
4	0.612*	0.848*	ผ่านเกณฑ์
5	0.391*	0.533*	ผ่านเกณฑ์
6	0.44*	0.752*	ผ่านเกณฑ์
7	0.609*	0.636*	ผ่านเกณฑ์
8	0.555*	0.474*	ผ่านเกณฑ์
9	0.515*	0.808*	ผ่านเกณฑ์
10	0.441*	0.636*	ผ่านเกณฑ์
11	0.612*	0.872*	ผ่านเกณฑ์
12	0.581*	0.551*	ผ่านเกณฑ์
13	0.581*	0.839*	ผ่านเกณฑ์
14	0.612*	0.636*	ผ่านเกณฑ์
15	0.703*	0.918*	ผ่านเกณฑ์
16	0.858*	0.551*	ผ่านเกณฑ์
17	0.67*	0.762*	ผ่านเกณฑ์
18	0.703*	0.839*	ผ่านเกณฑ์
19	0.779*	0.918*	ผ่านเกณฑ์
20	0.654*	0.752*	ผ่านเกณฑ์
21	0.334*	0.604*	ผ่านเกณฑ์
22	0.654*	0.839*	ผ่านเกณฑ์
23	0.779*	0.604*	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)		ผลการพิจารณา
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	
24	0.61*	0.762*	ผ่านเกณฑ์
25	0.67*	0.626*	ผ่านเกณฑ์
26	0.399*	0.636*	ผ่านเกณฑ์
27	0.703*	0.701*	ผ่านเกณฑ์
28	0.679*	0.654*	ผ่านเกณฑ์
29	0.695*	0.752*	ผ่านเกณฑ์
30	0.735*	0.848*	ผ่านเกณฑ์
31	0.858*	0.89*	ผ่านเกณฑ์
32	0.841*	0.918*	ผ่านเกณฑ์
33	0.752*	0.806*	ผ่านเกณฑ์
34	0.548*	0.808*	ผ่านเกณฑ์
35	0.39*	0.89*	ผ่านเกณฑ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.959	35

ตาราง 25 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.976	35

ตาราง 26 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					รวม	ค่าเฉลี่ย	ความเป็นไปได้					รวม	ค่าเฉลี่ย
	ผู้ทรงคุณวุฒิ							ผู้ทรงคุณวุฒิ						
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. หลักการ	4	5	5	5	4	23	4.6	5	5	4	4	5	23	4.6
2. วัตถุประสงค์	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	24	4.8
3. เนื้อหา														
3.1 Module 1	5	5	4	4	4	22	4.4	5	5	5	4	4	23	4.6
3.2 Module 2	5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	5	5	5	25	5
3.3 Module 3	4	5	4	4	5	22	4.4	4	4	5	5	5	23	4.6
4. วิธีการพัฒนา														
4.1 การฝึกอบรม	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	24	4.8
4.2 การฝึกปฏิบัติงาน	4	5	4	5	4	22	4.4	5	4	5	4	5	23	4.6
4.3 การสอนงาน	4	5	4	4	4	21	4.2	5	5	4	4	4	22	4.4
4.4 การศึกษาด้วยตนเอง	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	24	4.8
5. การวัดและประเมินผล														
5.1 การประเมินก่อน - หลังการพัฒนา	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	24	4.8
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	5	4	4	5	4	22	4.4	5	5	5	4	5	24	4.8



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตรการศึกษิตมหำบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษิต

คณะศึกษิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้บริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม ประกอบไปด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีพัฒนา การประเมินผลโปรแกรม และเอกสารประกอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในยุคปัจจุบันผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่มีความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

อนงค์รดี ศรีกระหวั่น

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
หลักการ	5
วัตถุประสงค์	5
เนื้อหา	5
วิธีการพัฒนา	7
การวัดและประเมินผล	8
ส่วนที่ 2 รายละเอียดเนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	9
Module 1 สมรรถนะดิจิทัล	10
Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล	11
Module 3 การสื่อสารดิจิทัล	12
ตารางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	13
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	14
การดำเนินการพัฒนา	14
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	15
ระยะเวลาการพัฒนา	15
สื่อและแหล่งเรียนรู้	15
การวัดและประเมินผล	15
เงื่อนไขของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาที่มีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	16
ตัวอย่างเอกสารประกอบโปรแกรม	17

ส่วนที่ 1

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะของการเป็น 1) โลกที่ไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ 2) โลกที่แคบลง คือ การเดินทางติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) โลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากการมีตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ เทคโนโลยี (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558) ทำให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและในโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในสังคมมากขึ้น เรียกได้ว่าเข้าสู่สังคมดิจิทัล ยุคดิจิทัลเป็นยุคแห่งนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในระบบที่ซับซ้อนทั้งในระดับมหภาค (ระดับชาติหรือระดับโลก) และในระดับจุลภาค (องค์กรขนาดเล็กที่ซับซ้อน เช่น โรงเรียน) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม ประเทศชาติ รวมถึงการปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ นี้มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ (Osland et al., 2016) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ประกอบกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

รูปแบบด้านการศึกษาในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการก้าวเข้าสู่ยุค BANI World (Nonlinear) คือ เปรอะบางและคาดการณไม่ได้ ทั้งในด้านอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ตัวอย่างความเปลี่ยนแปลงทางด้านระบบการศึกษาที่เห็นได้ชัดคือ การเรียนในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นที่ยอมรับกันมากยิ่งขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเป็นที่นิยมในอนาคต มีการออกแบบหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาออนไลน์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการศึกษาที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสถานศึกษาที่มีห้องเรียนหรือมีการสอนแบบดั้งเดิม เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น มีการแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งห้องเรียนที่ทันสมัยจากเทคโนโลยีทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งสิ่งที่เรียนมีความน่าสนใจ น่าตื่นเต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพ

การศึกษาไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่มและขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ จัดทำและบริหารจัดการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และตำราเรียน ในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงเข้ากับระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกล ด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทาง ในการสร้างอาชีพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) และ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระยะเร่งด่วน (QUICK WIN) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง ในการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำ เครื่องมือพร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้ จัดทำระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับสถานศึกษา พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากมาย รูปแบบการจัดการศึกษาก็ต้องเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้สอนและผู้เรียน เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และครูในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับยุคสมัย โดยอาศัยการนำของผู้บริหารสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

ดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องตระหนักถึงบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษา และผู้เรียนรูปแบบใหม่ การรับรู้และเริ่มเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ให้การเข้าถึงเครื่องมือที่ส่งเสริมชุดทักษะที่จำเป็น การสนับสนุนนวัตกรรมและการสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนอยากที่จะเรียนรู้และบรรลุผลในที่สุด (Sheninger, 2014) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล คือ มีภาวะผู้นำดิจิทัล (จิณณวัตร ประโคทัง, 2561) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในสังคมปัจจุบันที่เป็นโลกยุคดิจิทัล ทำให้สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านจเริญ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน โดยมีพันธกิจเพื่อพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนทุกคนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเป็น "คนดี มีความรู้ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข" ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีกลยุทธ์ ในการส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้ผู้เรียนทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ เป็นนักคิดเป็นผู้สร้างนวัตกรรมเป็นนวัตกรรม นักเรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขัน ระดับนานาชาติ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เสมอภาค และมีคุณภาพได้มาตรฐานสากลโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษา

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2565) จากปัญหาผู้บริหารสถานศึกษายังใช้การบริหารแบบเดิม ๆ ไม่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ส่งเสริมให้ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึง การวัดและประเมินผลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Kim Kyo Mook, 2009) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญได้พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2565)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการของครูและบุคลากรและบริบทการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้าง ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนด นโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจสามารถนำข้อมูล ไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่

Module 1 สมรรถนะดิจิทัล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

การรู้ดิจิทัล

1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
2. การเปลี่ยนแปลงให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
3. การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล
4. การสร้างความตระหนักรู้และสร้างความเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

ทักษะดิจิทัล

5. การค้นหา (Find) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
6. การประเมิน (Evaluate) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. การใช้ (Utilize) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
8. การแบ่งปัน (Share) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
9. การสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
10. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
11. การนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล

12. การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์
13. การมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
14. การส่งเสริมและสร้างความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย
15. การสร้างความเข้าใจในเรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้

Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของการบริหารสถานศึกษา
2. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล
3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กร
4. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับบุคลากรในองค์กร
5. การประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ กับสถานศึกษา
6. การสร้างกลยุทธ์โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
7. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Module 3 การสื่อสารดิจิทัล

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

1. การเรียนรู้ทักษะการสื่อสารที่ดี
2. การเรียนรู้ทักษะการทำงานแบบใหม่ การใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ
4. การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริง

ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย

5. การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย
6. การรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน
8. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์
9. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตามหลักการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70%)
2. การฝึกปฏิบัติงาน (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70%)
3. การสอนงาน (การเรียนรู้จากการบุคคลอื่น 20%)
4. การฝึกอบรม (การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมพัฒนา 10%)

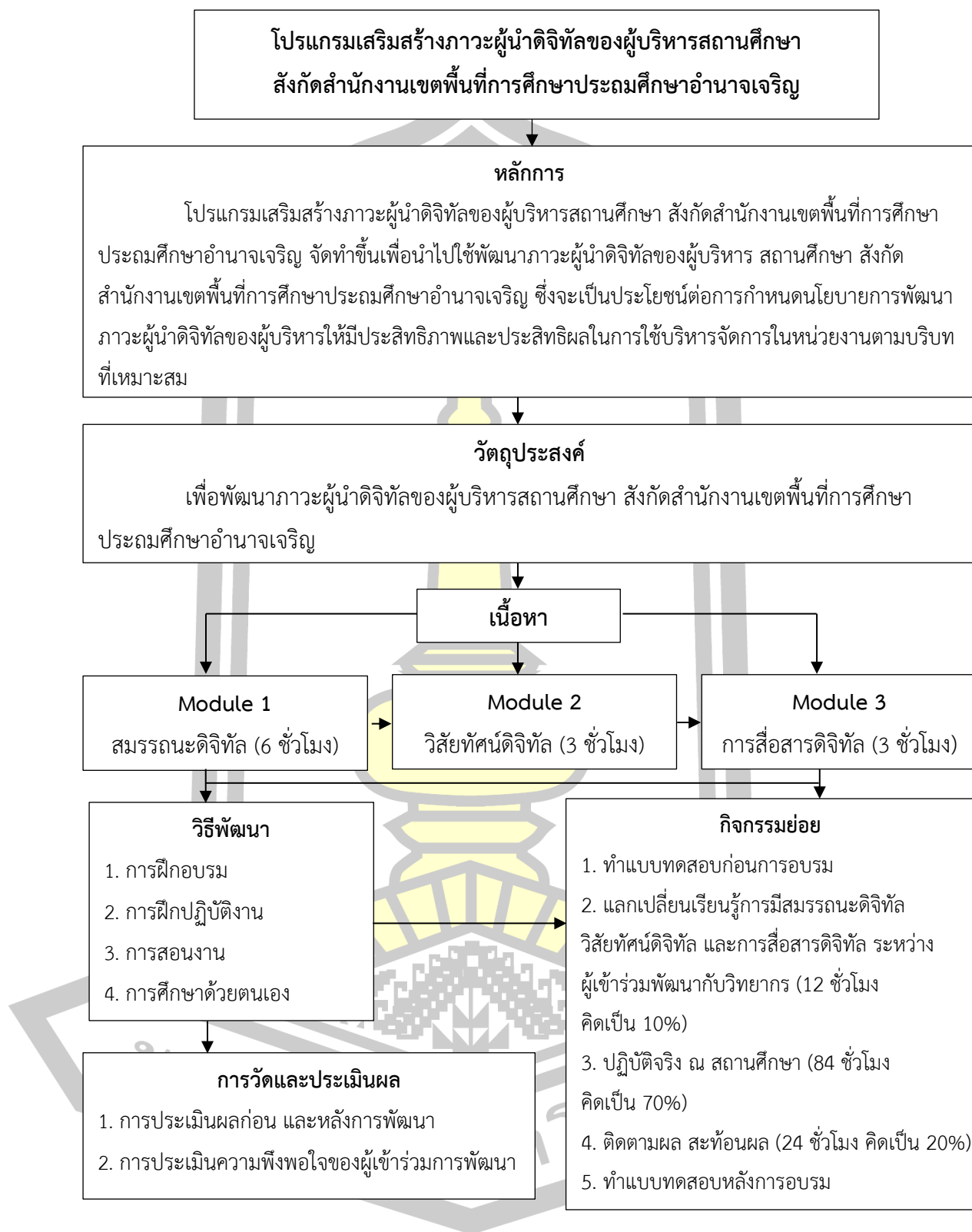
หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และประสบการณ์ 70%	การศึกษาด้วยตนเอง	1. กิจกรรมการฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT เพื่อจะได้แนวคิด รูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา และของตนเอง 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง
	การฝึกปฏิบัติงาน	

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
		3. กิจกรรมการใช้นันทนาการ เพื่อให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันและมีความรักความสามัคคีของทีมงาน
การเรียนรู้จากบุคคลอื่น 20%	การสอนงาน	1. การสอนงาน 2. การให้คำปรึกษา 3. การเป็นพี่เลี้ยง
การเรียนรู้จากการอบรม หรือโปรแกรม 10%	การฝึกอบรม	1. กิจกรรมการจัดอบรม 2. กิจกรรมการบรรยายความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา

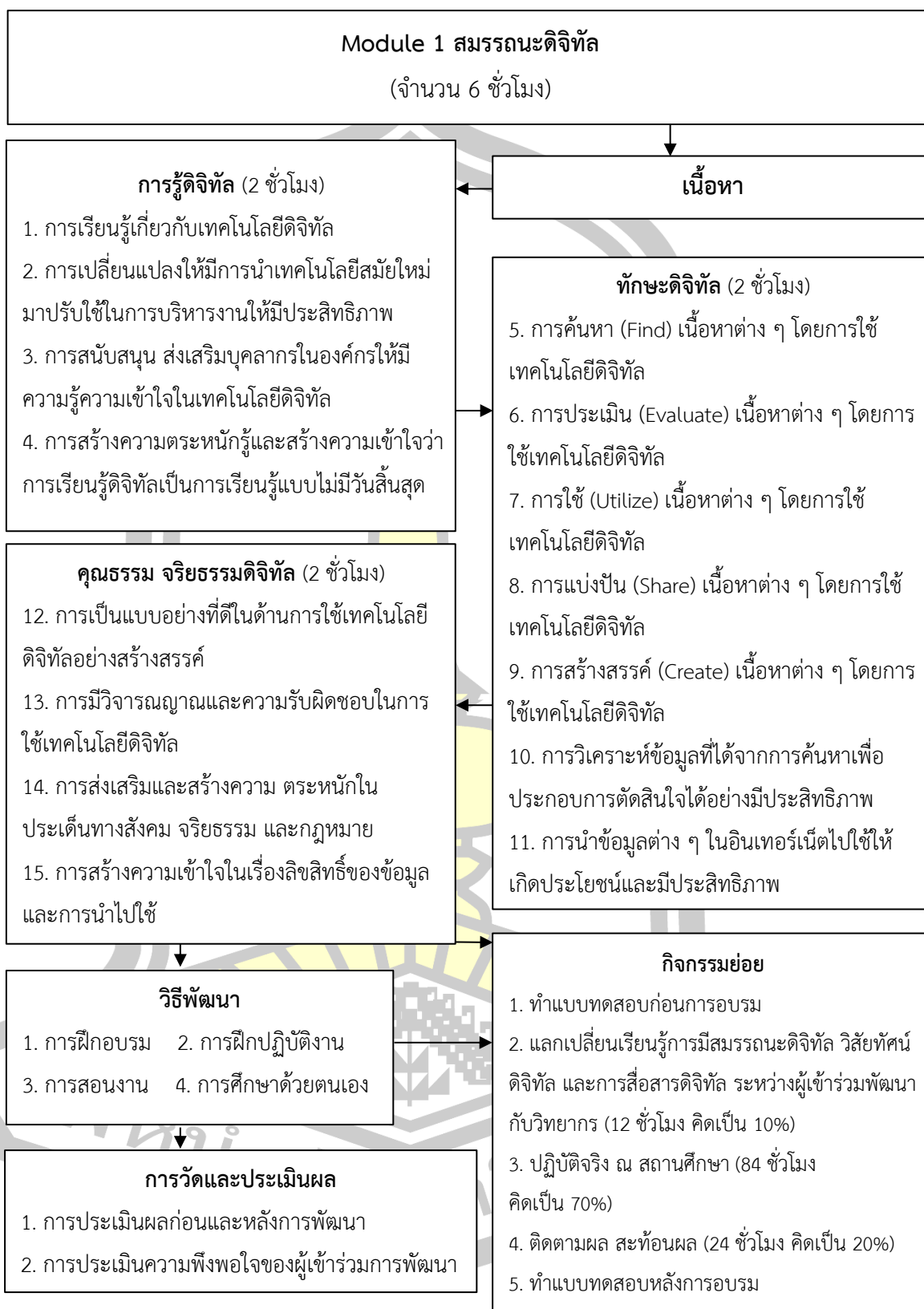
5. การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

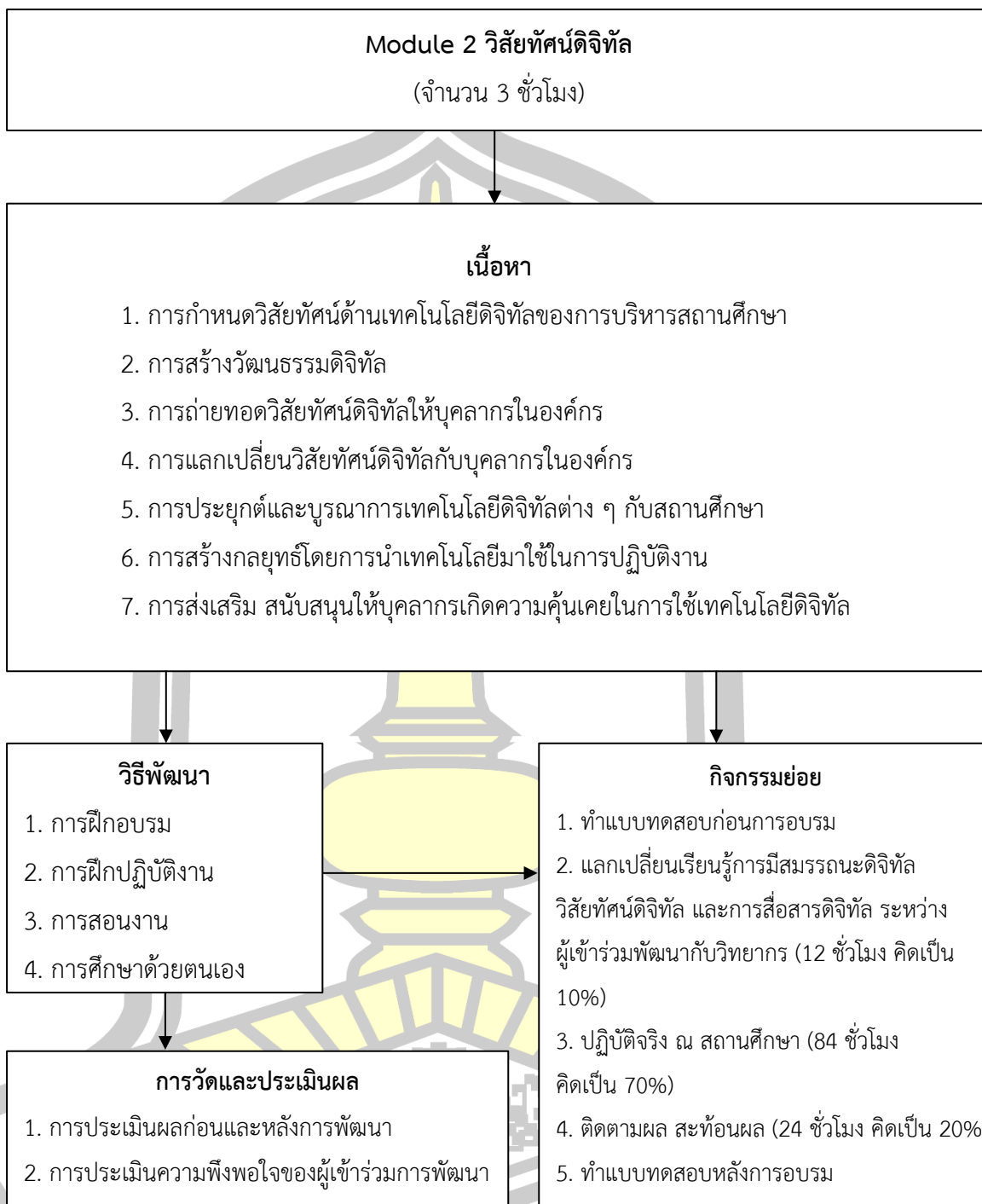
การประเมินผลโปรแกรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนา หลังการพัฒนามีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลสูงขึ้นก่อนการพัฒนา	การประเมิน	แบบประเมินความเข้าใจก่อน - หลังการพัฒนา (pre test - post test)
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป	การประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ



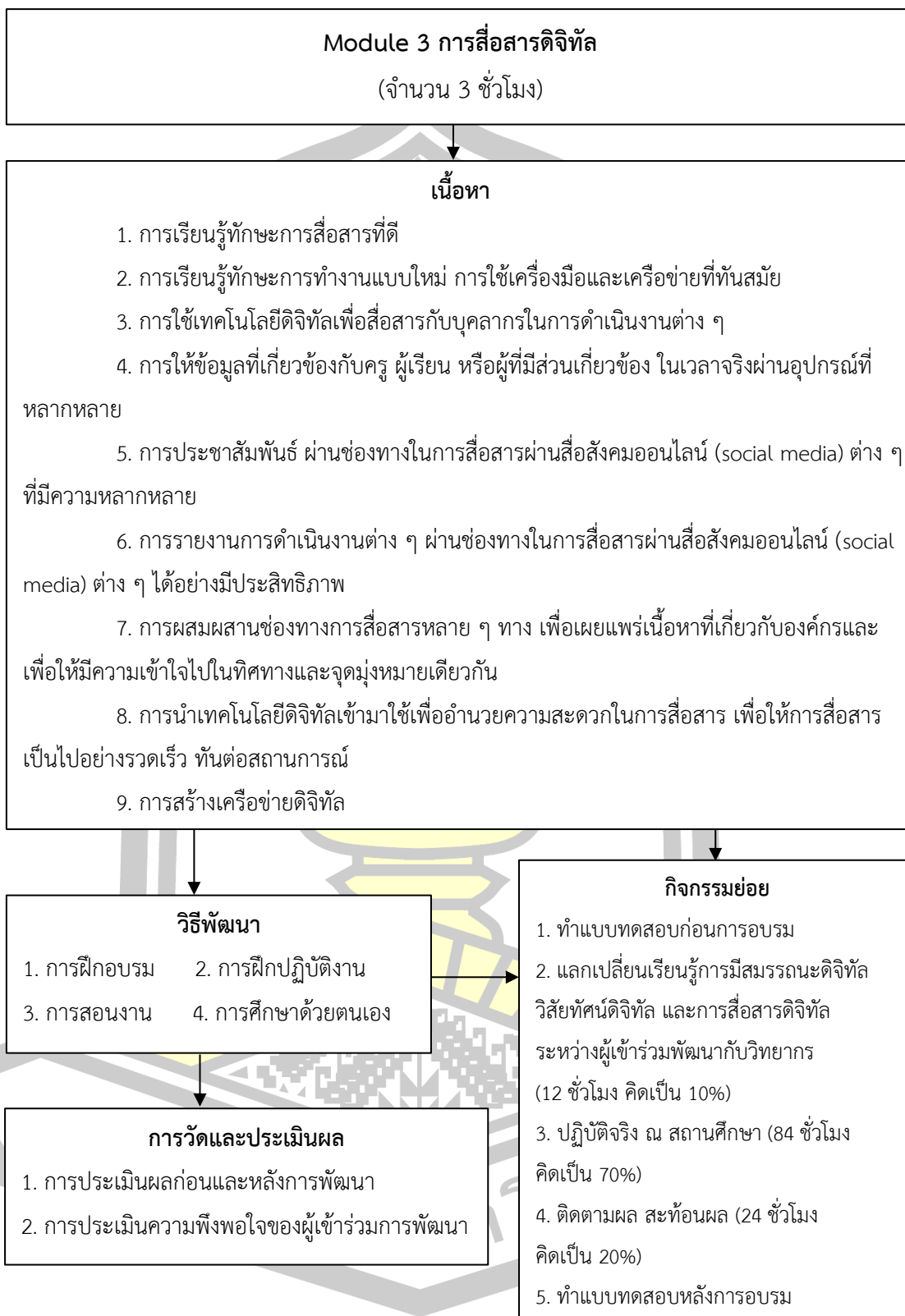
ภาพประกอบ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพประกอบ 2 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล



ภาพประกอบ 3 Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล



ภาพประกอบ 4 Module 3 การสื่อสารดิจิทัล

การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปรากฏดังตาราง

**ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ**

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
วันที่ 1 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล (6 ชม.)				
08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
08.30 – 09.00 น.	พิธีเปิด			
09.00 – 09.30 น.	Pre-Test			แบบทดสอบก่อนอบรม
09.30 – 12.00 น.	การบรรยายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยาย เรื่อง สมรรถนะดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
วันที่ 1 Module 1 สมรรถนะดิจิทัล (6 ชม.) (ต่อ)				
13.00 – 16.00 น.	การบรรยายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยาย เรื่อง สมรรถนะดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
วันที่ 2 Module 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล (3 ชม.)				
08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	การบรรยายเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยาย เรื่อง การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
วันที่ 2 Module 3 การสื่อสารดิจิทัล (3 ชม.)				
13.00 – 15.30 น.	การบรรยายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ สื่อสารดิจิทัล	ผู้เข้าอบรมฟัง บรรยายเรื่อง การสื่อสารดิจิทัล	วิทยากร นำเสนอ	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
15.30 – 16.00 น.	Post-Test			แบบทดสอบหลังอบรม
16.00 – 16.30 น.	พิธีปิด มอบเกียรติบัตร			
ผู้เข้าอบรมปฏิบัติจริง ณ สถานศึกษา (84 ชั่วโมง คิดเป็น 70%)				
ติดตามผล เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น และสะท้อนผล (24 ชั่วโมง คิดเป็น 20%)				

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำดิจิทัลและเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-3 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาแต่ละ ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกผู้บริหารเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ผู้บริหารที่สนใจด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกผู้บริหารเข้ารับการพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)

2. ทดสอบด้านความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (30 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-3 (12 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. นิเทศติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล (ไม่นับชั่วโมง)

2. สรุปการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล (12 ชั่วโมง)

3. ทดสอบด้านความเข้าใจ หลังการพัฒนา (30 นาที)

4. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ 1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติงาน 3) การสอนงาน และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนา จำนวน 120 ชั่วโมง เป็นกิจกรรมในห้องประชุมเชิงปฏิบัติการ 12 ชั่วโมง (10%) ปฏิบัติจริง ณ สถานศึกษา (84 ชั่วโมง คิดเป็น 70%) และติดตามผลเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น และสะท้อนผล (24 ชั่วโมง คิดเป็น 20%)

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. วิดีทัศน์ (VDO)
3. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
4. คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การวัดและประเมินผลการพัฒนา

ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้กิจกรรมในการพัฒนา ใช้วิธีวัดและประเมินผลดังนี้

1. การประเมินความเข้าใจก่อน – หลังการพัฒนา
2. การสังเกตการมีส่วนร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น ปฏิบัติกิจกรรม
3. การเข้าร่วมกิจกรรม

เงื่อนไขของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ใช้กิจกรรมในการพัฒนา มีเงื่อนไขใน
การวัด และประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรม ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลา
การพัฒนา
2. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการประเมิน ผลการทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม



ตัวอย่าง เอกสารประกอบโปรแกรม

ใบความรู้

วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้นำที่ยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ รวมถึงต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เป็นผู้สร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและปฏิบัติตามได้ สามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง เป็นผู้มีความรู้ในทักษะการทำงานแบบใหม่ด้วยการใช้เครื่องมือและเครือข่ายที่ทันสมัย เช่น อีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย สามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) มีการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อสื่อสารกับสาธารณชนและเผยแพร่เนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพขององค์กรและเข้าใจไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

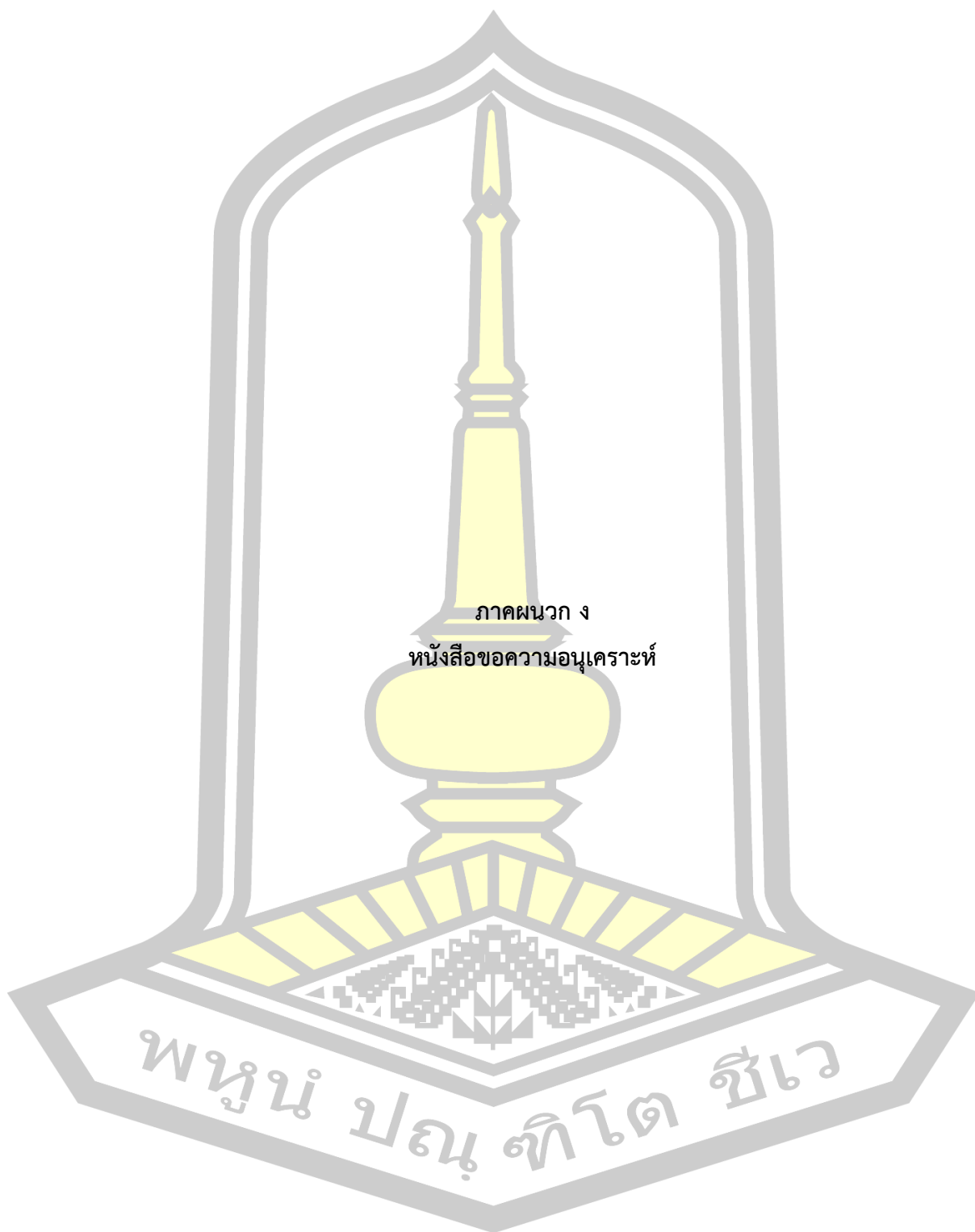
สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การรู้ดิจิทัล 2) ทักษะดิจิทัล และ 3) คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล

1. การรู้ดิจิทัล คือ การมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ถ้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในองค์กร รู้และเข้าใจว่าการเรียนรู้ดิจิทัลนั้น ถือเป็นการเรียนรู้แบบไม่มีวันสิ้นสุด

2. ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ ความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ ความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

3. คุณธรรม จริยธรรมดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่าง สร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย การมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีความเข้าใจใน เรื่องลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นางกมลรัตน์ ผิวเหลือง ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
3. นายสิทธิราช ชื่นชม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. นายจารึก พลละไกร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนชุมชนโคกสารวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
5. นางอิงกมล บุญลือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองแมงดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

**รายชื่อผู้ให้ข้อมูลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ**

1. ดร. สมสมัคร วุฒิเจริญกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชานุมานวิทยาคม จังหวัดอำนาจเจริญ
2. นายนิติพล คัทนศรี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนบ้านคำสร้างบ่อ จังหวัดอำนาจเจริญ
3. นางนันทนา วายทุข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเยี่ย จังหวัดอำนาจเจริญ
4. นางสุมาลี สัตปานนท์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชานุมาน
วิทยาคม จังหวัดอำนาจเจริญ
5. นายทรงศร รักประเทศ ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านคำสร้างบ่อ จังหวัดอำนาจเจริญ
6. นางเกษแก้ว จันทรมณี ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเยี่ย
จังหวัดอำนาจเจริญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการ
 บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายไถบูล เกษสุพรรณ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอำนาจเจริญ
3. ดร.อชิระ วิริยสุขหทัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพนาศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
 พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
4. ดร.สมสมัคร วุฒิเจริญกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชานุมานวิทยาคม วิทยฐานะ
 ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
5. ดร.อนงค์นุช วิริยสุขหทัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยตะพานวิทยาคม วิทยฐานะ
 ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ 4013

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นงานวิจัยในหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ 4533

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
4 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางกมลรัตน์ ผิวเหลือง

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/3219

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอิงกมล บุญลือ

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ที่ อว 0605.5(2)/ 4000

25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายสิทธิราช ชื่นชม

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว4664

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายจารึก พลະไกร

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/ว.4567

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแมงดา

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม..) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

02สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4321-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/ว.4567

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาเจริญหนองแดง

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

02สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4321-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/ว.4567

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านปากอ้อ

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

02สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4321-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/ว.4567

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำเดื่อย

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม..) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

02สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4321-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ที่ อว 0605.5(2)/ 633

10 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขามานวิทยาคม

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจักได้ประสานวัน เวลา และ สถานที่จัดประชุมกับท่านอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิต 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/ ๖583

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเยี่ย

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/ 2583

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้างบ่อ

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/ ๖685

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไถยกุล เกษสุพรรณ

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ 688

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ ว685

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมสมัคร วุฒิเจริญกุล

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/ ว685

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อชิระ วรียสุขหทัย

ด้วย นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



ที่ อว 0605.5(2)/ ว685

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อนงค์นุช วิริยสุขหทัย

ด้วย นางสาวอนงค์นุช ศรีกระหวั่น นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

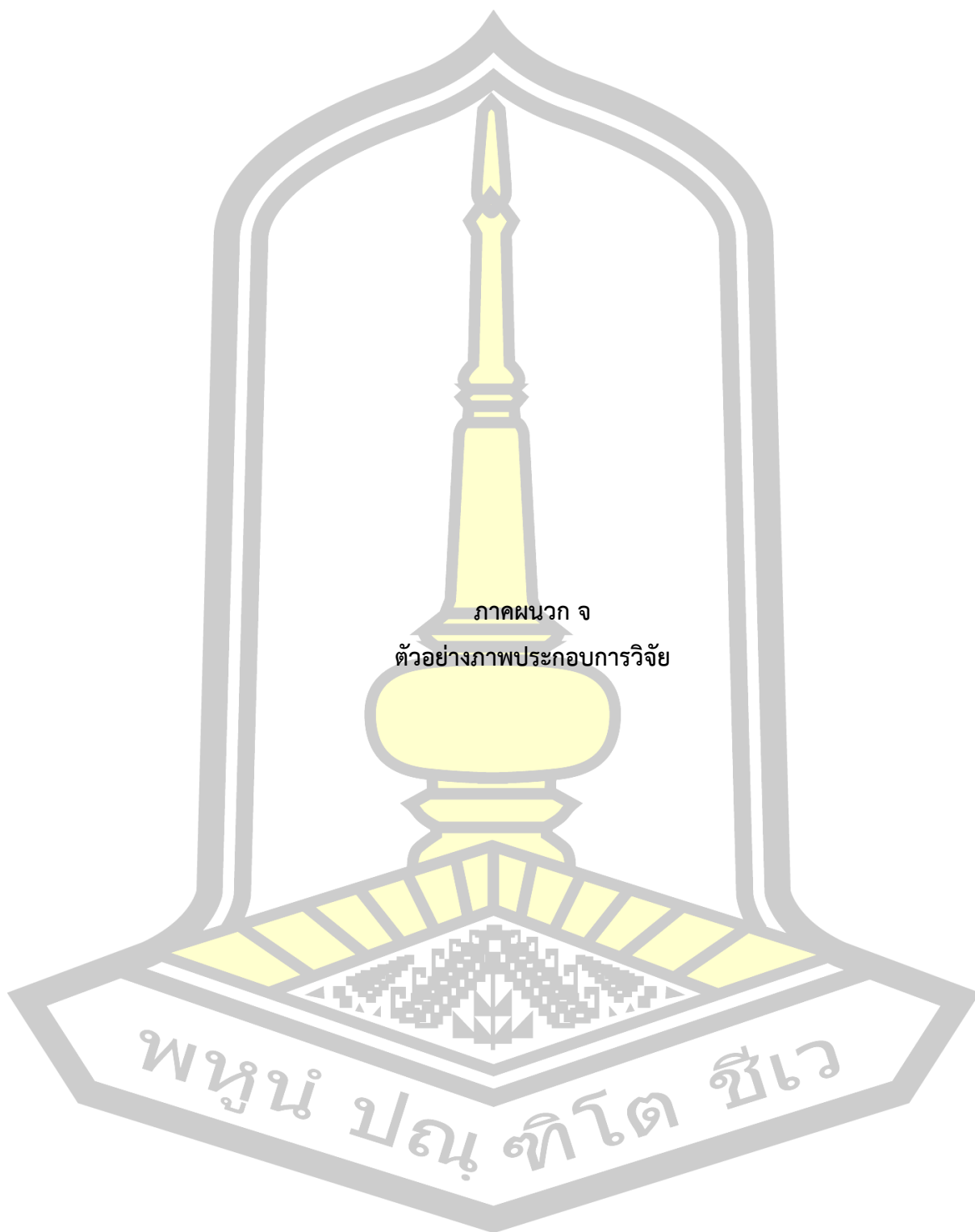
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0828371047



ภาคผนวก จ
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มทดลอง



ลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มทดลอง



ลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มทดลอง



นำส่งแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ



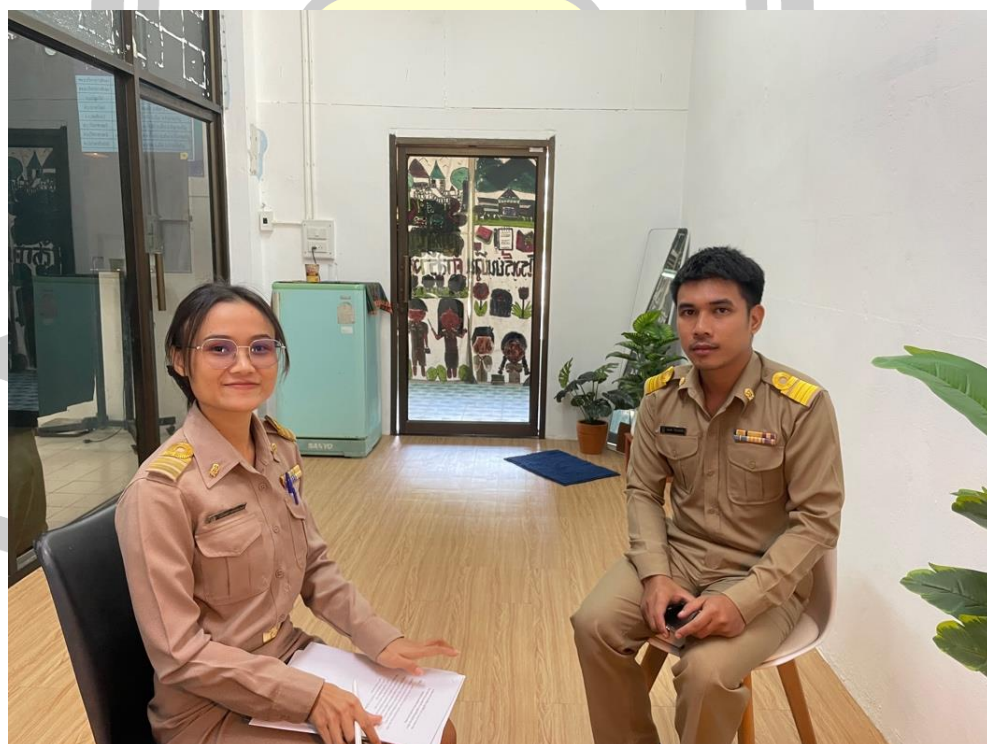
สัมภาษณ์ Best Practices ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1



สัมภาษณ์ Best Practices ครูหัวหน้าฝ่าย โรงเรียนที่ 1



สัมภาษณ์ Best Practices ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2



สัมภาษณ์ Best Practices ครูหัวหน้าฝ่าย โรงเรียนที่ 2



สัมภาษณ์ Best Practices ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3



สัมภาษณ์ Best Practices ครูหัวหน้าฝ่าย โรงเรียนที่ 3

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอนงค์ศรี ศรีกระหวั่น
วันเกิด	วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2539
สถานที่เกิด	อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 29 หมู่ที่ 9 ตำบลสระเขาวัว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33240
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านห้วยทม ตำบลปากอ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ รหัสไปรษณีย์ 37210
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว