



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา



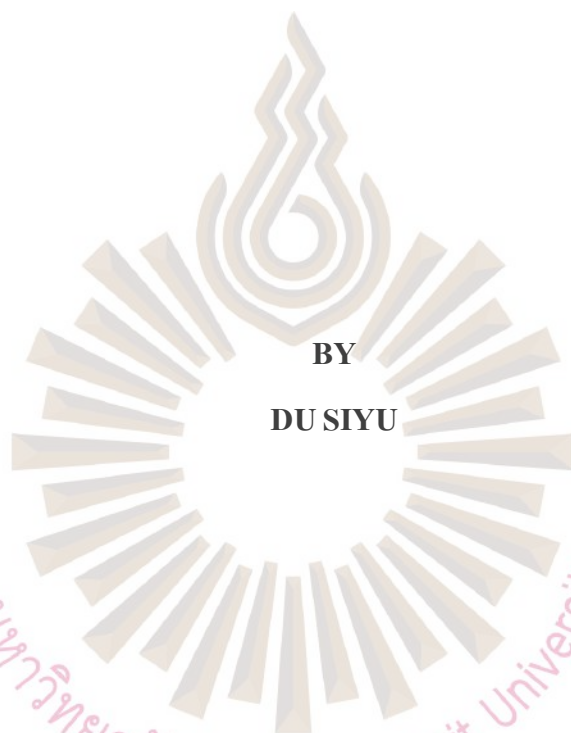
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



**DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES FOR
TEACHERS AT A PRIVATE SCHOOL IN NAKHON SI
THAMMARAT PROVINCE**



**BY
DU SIYU**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2023**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

โดย

DU SIYU

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช
กรรมการ

ดร.ซัชชญา พิระธรณิศร์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

11 ตุลาคม 2566

Thesis entitled

**DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES FOR
TEACHERS AT A PRIVATE SCHOOL IN NAKHON SI
THAMMARAT PROVINCE**

by

DU SIYU

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2023

Asst. Prof. Prayuth Chusorn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Chatchaya Peerathornis, Ed.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

October 11, 2023

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ดร.ชัชชญา พิระธรรณิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 3 ท่านประกอบด้วย ดร.ประมุข ชูสอน ดร.ระติกรณั นิชมะจันทร์ และดร.จุลดิศ คัญทัพ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แกะไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงด้วยความตั้งใจ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา 4 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของทุกท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และข้อเสนอแนะตลอดระยะเวลาการศึกษา

DU SIYU

ผู้วิจัย

6406867 : Du Siyu
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการ
 จำเป็นและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด
 นครศรีธรรมราช โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนแห่ง
 หนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตรา
 ส่วนประเมิณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และแบบสัมภาษณ์แบบ
 กึ่งโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในภาพรวม อยู่
 ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่า
 ดัชนี ($PNI_{modified} = 0.258$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งหมด 4 ด้าน มี 28 แนวทางพัฒนา คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 7
 แนวทางพัฒนา 2) ด้านการรู้ดิจิทัล มี 7 แนวทางพัฒนา 3) ด้านการสื่อสาร มี 8 แนวทางพัฒนา 4)
 ด้านความร่วมมือ มี 6 แนวทางพัฒนา

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 143 หน้า)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัลของครู, โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

6406867 : Du Siyu
 Thesis Title : Digital Leadership Development Guidelines for Teachers at a Private School in Nakhon Si Thammarat Province
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Chatchaya Peerathornis, Ed.D.

Abstract

The objectives of this research were to study the current condition, desirable condition, needs, and to propose the guidelines for digital leadership development of teachers at a private school in Nakhon Si Thammarat Province. This study employed descriptive research methodology. The sample is 97 private school teachers in Nakhon Si Thammarat Province. The research tool is a questionnaire with 5-point rating scales. Statistics used to analyze the data include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index Modified (PNI_{modified}) and semi-structured interviews with 4 experts analyzed through content analysis.

The results revealed that 1) the overall current condition of digital leadership development of teachers is at a high level. The overall desirable condition of teacher digital leadership development with the highest average at the highest level is cooperation aspect, while the highest need is digital vision aspect with Priority Needs Index Modified (PNI_{modified}) of 0.258. 2) The guidelines for digital leadership development of the teachers at a private school in Nakhon Si Thammarat Province comprise 4 aspects with 28 the development guidelines including 1) digital vision with 7 development guidelines, 2) digital literacy with 7 development guidelines, 3) communication with 8 development guidelines, and 4) cooperation with 6 development guidelines.

(Total 143 pages)

Keywords: Digital leadership for teachers, A private school

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	4
1.3	คำถามการวิจัย
	5
1.4	ขอบเขตการวิจัย
	5
1.5	กรอบแนวคิดการวิจัย
	6
1.6	นิยามศัพท์
	6
1.7	ประโยชน์ของการวิจัย
	8
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	9
2.1	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
	10
2.2	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
	23
2.3	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
	47
2.4	หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
	54
2.5	บริบทที่เกี่ยวข้ององค์การศึกษาศึกษาของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา
	60
2.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	73
วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	76
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	78
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
บทที่ 4	82
ผลการวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 5	104
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	104
5.2 อภิปรายผล	106
5.3 ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	137
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	141

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

143



สารบัญตาราง

หน้า	
ตารางที่	
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัล 39
3.1	ประชากรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช 74
4.1	แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 83
4.2	การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช 86
4.3	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้ดิจิทัล 87
4.4	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 89
4.5	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสื่อสาร 91
4.6	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความร่วมมือ 94
4.7	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (SEMI-STRUCTURED INTERVIEWS) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 96
4.8	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (SEMI-STRUCTURED INTERVIEWS) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้ดิจิทัล 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (SEMI-STRUCTURED INTERVIEWS) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสื่อสาร	99
4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (SEMI-STRUCTURED INTERVIEWS) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความร่วมมือ	100
4.11 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช	101

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้โลกยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน รวมถึงระบบการศึกษา ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับสถานการณ์ “VUCA World” ทั้งมีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ทั้งนี้เนื่องจากในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้กับทุกภาคส่วนขององค์กรเพื่อทดแทนวิธีการทำงานแบบเดิม (Digital Transformation) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการติดต่อสื่อสาร การสืบค้นข้อมูล เครื่องมือช่วยทำงาน ดังนั้นความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคดิจิทัลและเพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 การจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลเป็นวิธีการทำงานที่มีความสะดวก ความรวดเร็ว กลุ่มค่าและเข้าถึงได้ง่าย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา จะช่วยให้การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกันการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ดีขึ้น เช่น จำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (ชัชนาม บุญนิตย์, 2563)

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษารวม 16 ประเด็นยุทธศาสตร์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 ได้กำหนดว่า การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล (Digitalization for Educational and

Learning Reform) ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) 2) ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา (Big Data for Education) 3) การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ในด้านความฉลาดรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ความฉลาดรู้สารสนเทศ (Information Literacy) ความฉลาดรู้สื่อ (Media Literacy) เพื่อการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Learning How to Learn) ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการมีพฤติกรรมที่สะท้อนการรู้คิด การขยายจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้สื่อและการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาที่มุ่งหวัง ผู้เรียน สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษาเข้าถึงทรัพยากร และ ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มุ่งองค์ความรู้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งมีศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัย และระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565 ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และสถานศึกษา 2) สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) พัฒนาการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัล 4) ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 5) พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งแผนต่างๆ ดังกล่าว สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) ต้องการจะเน้นให้การขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” ในยุคปัจจุบัน การศึกษายุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจึงเป็นกลไกที่สำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการมีภาวะผู้นำ (อภาภรณ์ ภูศรี และพรวิทย์ จันทศิริศิริ, 2565) การจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ดังกล่าว จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ชูติรัตน์ กาญจนธงชัย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ โดยสังเกตได้พฤติกรรมความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กร ภาวะผู้นำดิจิทัลมีลักษณะ

เป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการ รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์การ มีการจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของสมาชิกในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริม อำนวยความสะดวก ผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรได้ ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563)

จากผลการประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ประชุม กช.) ครั้งที่ 6/2565 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำมากอย่างเห็นได้ชัด องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนต่ำลง คือ ครูยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขาดทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับ ดูแล โรงเรียนเอกชนหลายประเภท จึงให้ความสำคัญและมีความตื่นตัวในการหายุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวทางยกระดับคุณภาพการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีแนวทางส่งเสริมการศึกษาเอกชนของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ดังนี้ 1) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพและตรงกับความต้องการของโรงเรียนแต่ละประเภท เนื่องจากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษามีหลายประเภทแตกต่างกันตามบริบทการพัฒนาครู จึงต้องเน้นให้ตรงตามความต้องการ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ตรงกับบริบทของโรงเรียน เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีของผู้เรียน รวมถึงสช.ยังได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) ดังนั้น จึงแสดงให้เห็นถึงว่า ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูจะส่งผลต่อคุณภาพผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง จึงควรให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของครูอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้โรงเรียนที่ต้องการก้าวให้ทันและล้ำหน้าการแข่งขันจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นโรงเรียนเอกชนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเปิดสอนในระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจุดมุ่งหวังว่า เด็กทุกคนสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง มี

ความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล คิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว มีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและการใช้เทคโนโลยี และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถของครูในการใช้แหล่งเรียนรู้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการวิจัย สื่อ นวัตกรรม มีการตรวจสอบ ประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ในสภาพที่เป็นอยู่ ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะครูยุคเก่า รวมถึงความพร้อมทางด้านบุคลากรและอุปกรณ์เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนยังไม่สมบูรณ์แบบ เพื่อไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน (กัญญา จันทร์จุไร, 2565) ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู จะช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการจัดการเรียนการสอนได้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และเป็นสิ่งที่ที่มีมูลค่าต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และมีความจำเป็น สามารถจะช่วยให้เสริมสร้างศักยภาพด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยดิจิทัลในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา อันเป็นกระบวนทัศน์ใหม่และเป็นแนวทางที่ต่อยอดและพัฒนาจากแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิจัยและนักวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนต่อไป และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรทางการศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563), จักรกฤษณ์ สิริริน (2561), จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560), พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565), รัฐนันท์ รถทอง และมลรักษ์ เลิศวิสัย (2564), Hague and Payton (2010), INTEF (2017), ISTE (2018), Kena (2018), Narbona (2016), Sheninger (2014), Sullivan (2017), Zhu (2014) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำตารางการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ได้จำนวนทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การรู้ดิจิทัล (2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (3) การสื่อสาร (4) ความร่วมมือ

1.4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยศึกษาแนวคิดของ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

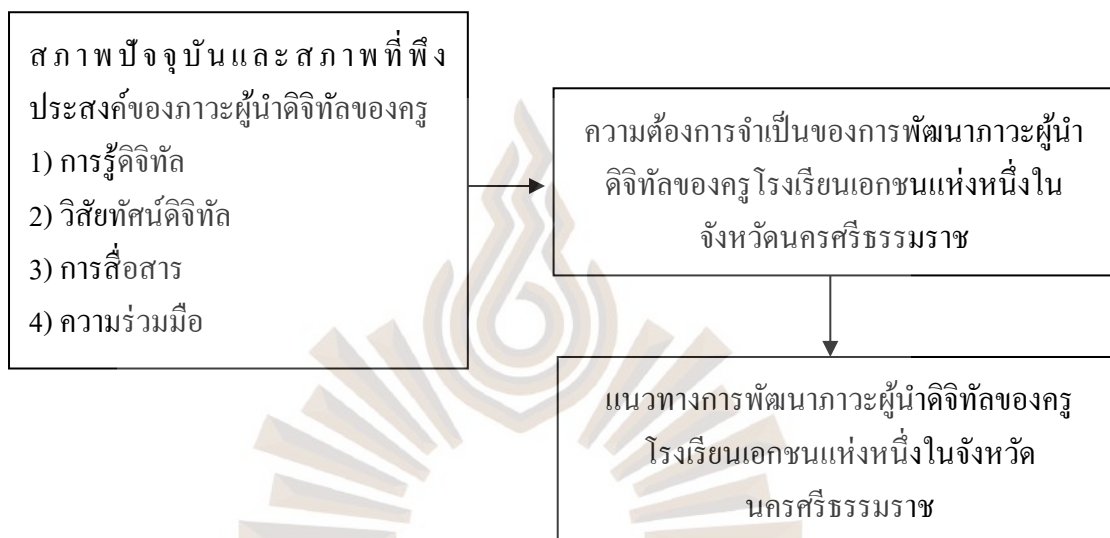
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็น ครูระดับชั้นอนุบาล จำนวน 22 คน ครูระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 61คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างเนื่องจาก มีจำนวนประชากรมีจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงใช้ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 97 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการ ความสามารถ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยกระตุ้น ชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนผู้อื่น การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือเห็นชอบตามด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของความเป็นภาวะผู้นำของครู โรงเรียนต้นตำหรับที่แสดงออกถึงมีความสามารถและทักษะในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย โดยมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลดังนี้

1) การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล มีความสามารถและทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ เพื่อการค้นหา การเข้าถึง การจัดการ การรวบรวม การแบ่งปัน การสื่อสาร การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ รวมถึงทักษะในการรู้คอมพิวเตอร์ การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรู้สื่อ การสร้างสรรค์เนื้อหาและประเมินสื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตในด้านดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรที่เป็นปัจจุบันเพื่อการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัลขององค์กร

3) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการและการกระทำในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึก ข่าวสาร ค่านิยม ความเชื่อระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อก่อให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบและความสนใจ โดยผ่านสื่อและสื่อดิจิทัลด้วยภาษาพูด ภาษาเขียน สัญลักษณ์ ภาพและเสียงต่างๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ความร่วมมือ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานและการประเมินผลเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการรวมทักษะ มุมมอง ความรู้และความคิดต่างๆ จากรายบุคคล เพื่อเสริมสร้างพันธมิตรระหว่างบุคคลและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องใช้ความพยายาม ทรัพยากร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การตัดสินใจร่วมกันและการร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยการยอมรับความเสี่ยงและผลลัพธ์ร่วมกัน

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นเพิ่มขีดความสามารถ ความรู้และทักษะในความเป็นผู้นำของบุคคล และเป็นกระบวนการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของบุคคลเพื่อการบริหารงาน โดยการเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนั้นมีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรประสบ

ความสำเร็จให้ได้ โดยได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากบุคคลอื่น

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง หมายถึง แนวปฏิบัติ วิธีการและกระบวนการการจัดให้มีขึ้น หรือต่อยอดและพัฒนาจากแนวปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของครูที่มีอยู่เดิม และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา และการปรับพฤติกรรม มุมมองและทัศนคติของครูในสถานศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อส่งเสริม ผลักดัน และสร้างสรรค์ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัลที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของครู และประสิทธิผลสำเร็จของสถานศึกษา

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง หมายถึง เป็นสถานศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งที่จัดการศึกษา อยู่ภายใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หมายถึง เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 เช่น เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย เป็นต้น

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

1.7.1 ได้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.7.2 ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครศรีธรรมราช และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชน

2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.4 วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5 บริบทที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัด นครราชสีมา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

2.6.1 วิจัยในประเทศ

2.6.2 วิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือ Leadership มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ได้แก่

Draft (2016) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่แท้จริงซึ่งสะท้อนถึงเป้าหมายร่วมกัน

นิตินา เสนาฤทธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมชี้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการสั่งการ และการมีปฏิสัมพันธ์

พิชญญา ยืนยาว (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือของกลุ่ม ทั้งยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีลักษณะเป็นเหมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์กรร่วมกัน

วณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความ پاکเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น หรือเป็นความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น

ชัยนาม บุญนิตย (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร ที่มีบุคคลปฏิบัติงานร่วมกัน ที่สามารถจัดการ ตัดสินใจการดำเนินการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในองค์กรนั้นๆ สามารถจูงใจคนในองค์กรโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนา ส่งเสริม ให้คนในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจของผู้บริหาร เช่น อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการลงโทษ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ อำนาจเชิงอ้างอิง เพื่อให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ในการจูงใจ โน้มน้าว ให้ปฏิบัติร่วมกัน ประสานความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนกลุ่มอื่นโดยการสั่งการ โน้มน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Yukl and Gardner (2020) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำและต้องทำอย่างไร และเป็นกระบวนการส่งเสริมบุคคลและกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งอาศัยการกระทำที่มีอิทธิพลในการชี้นำ กระตุ้น สร้างความเปลี่ยนแปลง โน้มน้าวสร้างแรงจูงใจและสื่อสารให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตามยอมรับ เชื่อถือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่

ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ เพื่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรร่วมกัน

DuBrin (2022) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นและการสนับสนุนระหว่างผู้ที่ต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปความหมายของภาวะผู้นำ ได้ว่า เป็นกระบวนการ ความสามารถ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยกระตุ้น ชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนผู้อื่น การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือเห็นชอบตามด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินการในองค์กรใดๆ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผู้บริหารทุกคน ทุกองค์กร มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ
- 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ
- 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงบุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร
- 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจ

กระทบถึงความอยู่รอด

พันธัช เจนทศกุล (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ในขณะเดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานให้ดี หมายความว่า ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร

สุกัญญา สายลวด (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สำเร็จตามเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ต่อการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน สามารถจะช่วยให้ประสานความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้องค์กรสามารถผ่านพ้นวิกฤตได้และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาภาวะผู้นำและได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

Stogdill (1974) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

- 1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพ

ร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาและสถานะทางเศรษฐกิจสังคมดี

3)สติปัญญา (Intelligence) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4) บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task – Related – Characteristics) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคและมุ่งมั่น

6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

Richard (1998 อ้างถึงใน ธราธร ดันวิพงษ์ตระกูล, 2562) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องมีคุณลักษณะ 6 ประการที่สำคัญ ดังนี้

1) จะต้องเป็นบุคคลที่กำหนดทิศทาง (Setting Direction) โดยใช้ความรู้ทางธุรกิจและเทคโนโลยีในการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ระบบการให้รางวัล การให้ข้อมูล

2) ต้องเป็นบุคคลผู้ที่สามารถจัดหรือปรับความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ได้ดี (Relationship) เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3) ต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างค่านิยม (Value) ที่ดี เช่น ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ ให้บุคคลทั่วไปยอมรับ ไม่เป็นคนโกหกหลอกลวง ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น

4) ต้องเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี (Temperament) สามารถฟันฝ่าวิกฤตการณ์ได้โดยไม่หวั่นไหว

5) ต้องเป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง (Self - Awareness) สามารถประเมินจุดอ่อน-จุดแข็งของตนเองได้ รู้จักข้อจำกัดของตนเอง รู้ความต้องการของตนเอง มีความรับผิดชอบและรู้จักไขว่คว้าโอกาสแห่งความสำเร็จ

6) ต้องเจริญเติบโต (Growth) เรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้งที่จะเจริญเติบโตและเปลี่ยนแปลง เพื่อจัดการรับมือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Hoy and Miskel (2001) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจและลักษณะทางทักษะ ดังนี้

- 1) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม
- 2) ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ
- 3) ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะความคิดรวบยอดและทักษะทางการบริหาร

Zaccaro (2004) ได้สร้างแบบจำลองเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ โดยได้รับการพิสูจน์และการวิเคราะห์ พบว่าลักษณะผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย

- 1) การสกดักัน (Extraversion) คือ แสดงถึงแนวโน้มที่จะเข้ากับคนง่าย กล้าแสดงออกกระตือรือร้นและได้รับผลกระทบเชิงบวก เช่น พลังงานและความกระตือรือร้น
- 2) ความเป็นที่ยอมรับ (Agreeableness) คือ แนวโน้มที่จะไว้วางใจปฏิบัติตามห่วงใยและอ่อนโยน
- 3) ความมีสติสัมปชัญญะ (Conscientiousness) คือ ประกอบด้วยสองแง่มุมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความสำเร็จและความน่าเชื่อถือ
- 4) การเปิดกว้าง (Openness) คือ การจัดการที่เป็นจินตนาการไม่เป็นไปตามแบบแผนແຫວกແນวและเป็นอิสระ
- 5) ความซื่อสัตย์ (Honesty/integrity) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างงานและการกระทำและว่าเป็นความจริง และไม่หลอกลวง
- 6) ความสามารถพิเศษ (Charisma) คือ ผู้นำที่มีเสน่ห์สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้โดยการแสดงวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจสำหรับอนาคต กระตุ้นความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและความมุ่งมั่นที่สร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกถึงความสามารถในตนเองในหมู่ผู้ติดตาม
- 7) ความฉลาด (Intelligence) คือ ความฉลาดถือได้ว่าเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดในด้านจิตวิทยา ได้รับการระบุว่าเป็นลักษณะสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ผู้นำทุกคนต้องมี
- 8) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือ ความคิดสร้างสรรค์ได้รับการเสนอให้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล
- 9) แรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement Motivation) คือ แรงจูงใจในการ

บรรลุลผล

10) ต้องการพลัง (Need for Power) คือ ลักษณะโดยผู้นำความพึงพอใจเกิดจากการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของผู้อื่น

11) การสื่อสารด้วยวาจา (Oral/Written) คือ ทักษะการสื่อสารด้วยวาจาและการเขียน

12) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) คือ ทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงทักษะที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับความไม่เข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์และพลวัตของกลุ่มต่างๆ

13) การแก้ปัญหาทั่วไป (General Problem Solving) คือ ทักษะการแก้ปัญหาทั่วไป

14) การตัดสินใจ (Decision Making)

15) ความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) คือ ความรู้ทางเทคนิค รวมถึงวิธีการกระบวนการและอุปกรณ์สำหรับการดำเนินกิจกรรมเฉพาะของหน่วยงานของผู้จัดการ

16) ทักษะการจัดการ (Management Skills) คือ เนื่องจากความรับผิดชอบหลักของผู้นำเกี่ยวข้องกับการประสานงานของหลายองค์ประกอบ ความสามารถในการจัดการจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของผู้นำ

สุชาติ ทองมา (2560) ได้สรุปคุณลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีความเฉลียวฉลาดสามารถปรับพฤติกรรมของตนเองได้ทุกสถานการณ์ มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไว มีความรับผิดชอบสูง เสียสละและเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น มีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับสถานการณ์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน

ชัยรัช เนียมศิริ (2561) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ ดังนี้

1) มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพ ทางสมองซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

2) มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตาจะพูดอะไรคนอื่นเขาก็เชื่อฟังและให้การเคารพนับถือด้วย

3) มีความเชื่อมั่นตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใดๆ ไปก็จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะเป็น

อุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4) เป็นคนมีเหตุผลดี มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะหาเหตุผลต่างๆ จากสาเหตุต่างๆ ได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่ป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้พัฒนาได้ยาก เพราะจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะ และความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

5) มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วิสัยทัศน์ และการวางแผน พร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

6) มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ข้อนี้เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาติกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดีมีเกียรติคุณดี ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

7) สามารถเข้ากับคนทุกชั้นวรรณะได้เป็นอย่างดี

8) มีสุขภาพอนามัยดี

9) มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา

10) มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไปขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะ

11) มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานให้ได้

12) มีความสามารถคาดการณ์ สามารถทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้

Yukl and Gardner (2020) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ว่า

1) ระดับกำลังความสามารถ และความอดทนต่อสภาวะความเครียด (Energy Level and Stress Tolerance) คือ ผู้นำที่มีระดับกำลังความสามารถสูงและทนต่อความเครียดได้ดี จะช่วยให้ผู้นำรับมือกับงานที่ยุ่งยากและยาวนานได้ง่ายขึ้น ความมีชีวิตชีวาทางกายภาพและความยืดหยุ่นทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้นำรับมือกับความสับสนที่ตึงเครียดได้ดีขึ้น ผู้นำที่มีความอดทนและสงบนิ่งสูง จะช่วยให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตไปได้ด้วยดี

2) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) คือ ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองจะพยายามทำงานที่ยากและกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายด้วยความพากเพียร จะทำให้ผ่านพ้น

อุปสรรคไปได้ด้วยดี

3) ความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน (Internal Locus of Control) คือ ผู้นำที่มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน จะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการกระทำของตนเอง ผู้นำจะรับผิดชอบมากขึ้นในการกระทำของตนเองและผลการดำเนินงานขององค์กร

4) ความมั่นคงและวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Stability and Maturity) คือ ผู้นำที่มีความมั่นคงและวุฒิภาวะทางอารมณ์ จะมีความตระหนักในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำสามารถรักษาความสัมพันธ์กับผู้ที่ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี

5) การประเมินตนเอง (Core Self-Evaluation) คือ ผู้นำที่มีความสามารถระดับสูงในการประเมินตนเอง ว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร และจะมีความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้เป็นอย่างดี

6) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ ผู้นำต้องใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อิทธิพลเพื่อสร้างองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปลุกฝังความแข็งแกร่งและความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถลดข้อจำกัดที่ไม่จำเป็นในองค์กรและสร้างโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน

7) ความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล (Personal Integrity) คือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่มีความซื่อสัตย์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์และเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ ต้องดำเนินงานตามสัญญาและเป้าหมายที่วางไว้ แจ้งให้ผู้คนทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงาน

8) ความหลงตนเองที่เหมาะสม (Narcissism) คือ ผู้นำที่มีความมั่นใจและการมองโลกในแง่ดีแต่ไม่มากเกินไป จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมีเป้าหมายที่กล้าหาญและสร้างสรรค์

9) การดำรงอยู่บนทางแห่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) คือ การดำรงอยู่บนทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วย ความต้องการและค่านิยมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความจำเป็นในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ความเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อ การปฐมนิเทศตามผลงาน และการมุ่งมั่นเป้าหมายและการกิจ ผู้นำที่มุ่งเน้นการดำรงอยู่บนทางแห่งความสำเร็จจะเน้นหนักไปที่เป้าหมายและการกิจขององค์กร มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเด็ดขาด

10) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) คือ ผู้นำที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างมิตรภาพและมีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดกับผู้อื่นได้

11) ลักษณะบุคลิกภาพใหญ่ทั้งห้า (The Big Five Personality Traits) ประกอบด้วย ความสนใจต่อสิ่งภายนอก (Surgency) ความพิถีพิถัน (Conscientiousness) ความยินยอมเห็นใจ

(Agreeableness) การปรับตัว (Adjustment) และความฉลาด (Intellectance)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ที่มีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้นำและผู้บริหารในการบริหารและดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งได้แก่ 1) ลักษณะทางกายภาพและลักษณะทางด้านจิตวิทยา ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพอนามัยดี มีความอดทนต่อสภาวะความเครียด มีความมั่นคงและวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความมั่นใจในตนเอง ต้องเป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง ต้องมีความเฉลียวฉลาดสามารถประเมินตนเองและปรับตัวได้ ต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคมและลักษณะทางสังคม ผู้นำต้องมีการศึกษาที่ดี มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี โดยได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากบุคคลอื่น 3) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและลักษณะทางทักษะ ผู้นำต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไปขององค์กร สามารถสร้างวิสัยทัศน์และคาดการณ์ภาพอนาคตได้ มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ทันทั่วทั้งที่มีทักษะทางด้านเทคนิค การสื่อสาร การจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการตัดสินใจ รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 4) ลักษณะการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลและพลังอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามเกิดความพยายามและความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาภาวะผู้นำและได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่มีมุมมองที่แตกต่างกันไว้มากมาย วริยา สารรัตนะ (2557) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) เป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่ออธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีพัฒนาการมา 4 กระบวนทัศน์หลัก คือ

2.1.4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 - 1940 มีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถจะพัฒนาขึ้นได้

งานวิจัยส่วนใหญ่ได้มุ่งเน้นตรวจสอบหาลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ (Traits/Characteristics) ที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตามหรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล ในตัวแปรทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา แม้แต่ในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ก็มักมีการกำหนดคุณลักษณะต่างๆ ไว้ และจะเลือกสรรเฉพาะผู้ที่มีลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษตามที่กำหนดไว้นั้น นอกจากความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของบุคคลแล้ว กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นยังเชื่อว่า ทศนคติ (Attitude) มโนทัศน์แห่งตน (Self-Concept) และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical Behavior) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำของ Gardner (อ้างถึงใน ชัยราช เนียมศิริ, 2561) ดังนี้

1) The Tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และ ผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ในช่วงเวลาต่อไป มีนักวิชาการและการวิจัยทางวิชาการจำนวนมากค้นพบว่าบุคคลที่ไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำก็สามารถจะเป็นผู้นำได้ ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made Not Born) ซึ่งการศึกษาของภาวะผู้นำในยุคต่อไปจะมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำและมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำ

2.1.4.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ในช่วงปี ค.ศ.1940 - 1960 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่จึงเปลี่ยนความสนใจจาก คุณลักษณะไปเป็นพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึง "สิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ" โดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ หักยะ และพฤติกรรม (องค์ประกอบสำคัญ) ที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

(1) ทฤษฎีตารางภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ศึกษาโดย Robert R. Blake &

Jane S.Mouton ในปี ค.ศ.1964 มีการพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1970 และ 1980 และมี Anne Adams McCanse มาร่วมด้วยในปี ค.ศ.1991 ในการศึกษาครั้งนี้มีแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) และมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) เป็นพื้นฐาน การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอเป็นการศึกษาภายใต้การนำของ Ralph Stogdill โดยการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงาน (Initiating Structure) แบบมุ่งคน (Consideration) มหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำ โดยแบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบใช้อำนาจ (Exploitive - Authoritative) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative) แบบปรึกษาหารือ (Consultative - Democratic) และแบบมีส่วนร่วม (Participative - Democratic) ทฤษฎีตารางภาวะผู้นำในระยะแรกจำแนกเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งคน (Concern for Production and Concern for People) แต่จากการใช้แบบสอบถามที่มี 9 มาตรา ได้กำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 - 9 เช่นกัน รูปแบบนี้เรียกว่า Nine-Nine Style (9, 9 Style) สามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำได้มากถึง 81 แบบ จำแนกได้ 5 แบบหลัก ดังนี้ แบบมุ่งงานสูง (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) และแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่พึงประสงค์ที่สุด ก็คือพฤติกรรมทั้งมุ่งคนและมุ่งงาน

2.1.4.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

ในช่วงปี ค.ศ.1960 - 1970 นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ "ผู้นำ หรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อม" โดยตั้งคำถามว่า คุณลักษณะใดหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มีแนวความคิดว่า ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีระบบตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อความเหมาะสม (สุกฤษฎี ขวัญเมือง, 2559) ในสถานการณ์ที่กำหนด การวิจัยในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Situational Factor) เช่น ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตาม เป็นต้น มีตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

(1) ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Model) เป็นตัวแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Fred E. Fiedler ในปี ค.ศ.1951 ทฤษฎีนี้พยายามชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถกระทำได้ดีที่สุด โดยสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์สำคัญ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ได้แก่

(1.1) สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (Leader-Member Relations) ซึ่งผู้นำต้องพิจารณาว่า "สมาชิกในกลุ่มจะทำตามที่ฉันบอกหรือไม่ เชื่อถือได้หรือไม่ พวกเขาจะสนับสนุนฉันหรือไม่"

(1.2) สถานการณ์โครงสร้างของงาน (Task Structure) ผู้นำต้องพิจารณาว่า "ฉันรู้สิ่งที่ฉันจะทำดีเพียงใด จะทำอะไร"

(1.3) สถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) ผู้นำต้องพิจารณาว่า "ฉันมีอำนาจเพียงใด นายใหญ่จะสนับสนุนฉันเพียงใดในการทำงานกับสมาชิกในองค์กร"

2.1.4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

ในช่วงกลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนสู่กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี Lussier and Achua (2007) ให้ทัศนะว่า ทฤษฎีตามกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระยะเริ่มแรกมีกล่าวถึง 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership)

(1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี (Charismatic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นหลักของสมาชิกในองค์กร และการสร้างความมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำในด้านต่างๆ เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่บ่งบอกถึงสมรรถนะ คุณลักษณะ ความสามารถ ทักษะในการบริหารจัดการ (วัชร คงแสนคำ, 2565)

(2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบผลสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ เป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่ผู้นำส่งเสริมให้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นและกระตุ้นให้ผู้อื่นสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในอนาคต

(3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

Bawden (2001) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการอ่านและประมวลรายการสารสนเทศในรูปแบบของไฮเปอร์เท็กซ์ (Hypertext) หรือ มัลติมีเดีย (Multimedia) ที่สามารถนำไปใช้งานได้

Sandel (2013) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นความสามารถและสมรรถนะที่สร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ได้โดยการปรับเทคโนโลยีและความสามารถด้านดิจิทัลให้เหมาะสม

Hüsing et al. (2013) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นการบรรลุเป้าหมายที่พึงพาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านการใช้ทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Sheninger (2014 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2565) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นการกำหนดทิศทาง การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนด้วยการใช้สารสนเทศและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการที่จะคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

Sawy, Kræmmergaard, Amsinck, and Vinther (2016) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นการทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อความสำเร็จทางกลยุทธ์ของระบบดิจิทัลในองค์กรและระบบนิเวศทางธุรกิจ

Zhong (2017) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงความสามารถในการใช้อุปกรณ์ บริการ และทรัพยากรดิจิทัล เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของโรงเรียน การสร้างและรักษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทางเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการและรักษาองค์กรดิจิทัล ตลอดจนการส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560 อ้างถึงใน คาวรธรรม ถวิลการ, 2564) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

Stana, Fischer, and Nicolajsen (2018) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่อาศัยเทคโนโลยีเพื่อเป็นสื่อกลางในการมีอิทธิพลทางสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้สึก ความคิด พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กร ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับขององค์กร เป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-One) หรือการโต้ตอบแบบหนึ่งต่อหลายอย่าง (One-to-Many)

Mihardjo and Sasmoko (2019) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นการร่วมกันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นการร่วมกันของวัฒนธรรมและความสามารถของผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

ชูติรัตน์ กาญจนชนชัย (2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นการแสดงออกของผู้นำ โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสามารถในด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยการกำหนดภาพอนาคตในองค์กรอย่างชัดเจนด้วยการสนับสนุนร่วมมือของบุคลากร มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัล รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

ไพบยวินเนอร์ (2563) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

Bresciani, Ferraris, Romano, and Santoro (2021) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำขององค์กรหรือบริษัทโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือบริษัท

เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า เป็นทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงมีความสามารถและทักษะในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย โดยมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผนและการกำหนดทิศทาง มีการนำอุปกรณ์ ทรัพยากรดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ต่างๆ เข้าไปใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับทัศนคติ ทักษะและความรู้ใหม่ด้านดิจิทัลให้เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องตระหนักก็คือว่า การเป็นผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ วิสัยทัศน์ ทัศนคติ ความสามารถและทักษะที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและมีคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทักษะของนักวิชาการ ดังนี้

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลในด้านการศึกษาว่า การบริหารการศึกษาในยุคใหม่มีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีความกล้า มีวิสัยทัศน์ในด้านดิจิทัลในสังคมออนไลน์ที่คนปัจจุบันนิยมชมชอบมากที่สุดในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลในด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นำดิจิทัลต้องวางเครื่องมือใน

โลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียนและอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิด นั่นคือการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ชุดการสื่อสารและการแก้ปัญหา ซึ่งสังคมต้องการเครื่องมือดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้ที่เข้มงวดและมีความเกี่ยวข้อง โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด สร้างความชื่นชมในการเรียนรู้มากขึ้น ในขณะที่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งความเป็นจริงของสังคมดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลต้องมีทั้งความรู้เทคโนโลยีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การหาโอกาสและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

ดาวรรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำครู การเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชน สังคมและกิจกรรมการทำงาน ทุกคนต้องมีความรู้ดิจิทัลเพื่อใช้เป็นประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ดังนั้น การที่ผู้นำจะสามารถบริหารจัดการองค์กรได้ต้องเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ภายใต้ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ที่หลากหลายของทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านี้อยู่ภายใต้การรู้สื่อ (Media Literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology Literacy) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual Literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication Literacy) และการรู้สังคม (Social Literacy) ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล

วัชรารณ แสงทิศย์ (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจึงควรส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของครู เพื่อให้ครูมีความพร้อม ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนมีความสามารถในด้าน ICT ในการรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนในอนาคตด้วยการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งที่สำคัญ และผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ทักษะคติ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล และมีคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำดิจิทัล ต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤตและรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนในอนาคต

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้นำนั้น สามารถพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำที่จะดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

Hague and Payton (2010) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ดังนี้

1) ทักษะการทำงานในหน้าที่ (Functional Skills) มุ่งเน้นความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบูรณาการกับความรู้วิชาต่างๆ ครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และทำงานร่วมกัน พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ มีความจำเป็นในการฝึกอบรมและการสนับสนุนครูให้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายในห้องเรียน

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดสร้างสรรค์มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดใหม่ และการใช้จินตนาการเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นความสามารถในการคิด การสร้าง และการแบ่งปันความรู้ ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณเพื่อการเรียนรู้กับวิธีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์และใช้ความรู้ที่มีอยู่เพื่อสร้างความรู้ใหม่ได้

3) การร่วมมือ (Collaboration) เป็นความสามารถทำงานร่วมกับเกี่ยวกับการสนทนา การอภิปรายความคิด และการสร้างความเข้าใจร่วมกันผู้อื่นได้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะด้านการโต้เถียง ความยืดหยุ่น การร่วมมือ ความประนีประนอม และการฟังโดยการทำงานกลุ่มร่วมกันผ่านเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันนอกห้องเรียน

4) การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (Effective Communication) ความสามารถในการแบ่งปันข้อมูลและความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้เรียนต้องมีความสามารถและทักษะสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับงานเฉพาะ ต้องมีทักษะการสื่อสารแบบดิจิทัลและการพูดอย่างมีความมั่นใจ รวมถึงทักษะการพิจารณาถึงความต้องการของผู้ฟังและการสื่อสารที่มีความคิดที่ซับซ้อนด้วยการอธิบายให้ชัดเจน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับความหมาย คุณค่าทางวัฒนธรรม สังคม และการเมืองที่ถ่ายทอดโดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

5) ความสามารถในการค้นหาและเลือกข้อมูล (The Ability to Find and Select Information) เป็นความสามารถในการค้นหาข้อมูลที่เชื่อถือได้และมีความเกี่ยวข้องอย่างมีวิจารณญาณ ครูสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีค้นหาข้อมูลและใช้แหล่งข้อมูลอย่างเลือกสรร และส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์

6) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการประเมินผล (Critical Thinking and Evaluation) เป็นการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ โดยใช้ทักษะการให้เหตุผลในการตั้งคำถาม กลั่นกรอง และประเมินข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ในห้องเรียน ครูจำเป็นต้องสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยเสริมสร้างบรรยากาศและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการตั้งคำถามและการคิดไตร่ตรองอย่างชะลอความเร็ว และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

7) ความเข้าใจทางสังคมและวัฒนธรรม (Cultural and Social Understanding) เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคมในมุมมองที่แตกต่างผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมีการคิดเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและสังคม และพัฒนาความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างมีความหมาย ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในโรงเรียนกับวัฒนธรรมสมัยนิยม และสนับสนุนให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรองและประเมินสื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ

8) ความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Safety) เป็นความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการใช้เว็บไซต์ การสื่อสาร การสร้าง การค้นหาข้อมูลและการทำงานร่วมกันด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรอบรู้เพื่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยและเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้ผู้เรียนสามารถป้องกันตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

Sheninger (2013) ได้กล่าวถึง หลักสำคัญ 7 ประการของการเป็นผู้นำดิจิทัลทางการศึกษา ได้แก่

- 1) การสื่อสาร (Communication) คือ ผู้นำสามารถสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลได้หลายช่องทางเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัล
- 2) ประชาสัมพันธ์ (Public Relations) คือ ผู้นำสามารถสร้างแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนด้วยความโปร่งใส
- 3) การสร้างแบรนด์ (Branding) คือ ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างแบรนด์เชิงบวกที่เน้นวัฒนธรรมของโรงเรียน
- 4) ส่วนร่วมของนักเรียนและการเรียนรู้ (Student Engagement/Learning) คือ ผู้นำควรให้นักเรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ผ่านเครื่องมือต่างๆ
- 5) การเติบโตอย่างมืออาชีพและการพัฒนา (Professional Growth/Development) คือ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (PLN) เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดมทรัพยากร ปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานในด้านการศึกษา
- 6) มองช่องว่างทางรายได้และสภาพแวดล้อม (Re-Envisioning Earning Spaces And Environments) คือ ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นดิจิทัล
- 7) โอกาส (Opportunity Conclusion) คือ ผู้นำควรนำประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีไปปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน

Zhu (2014) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ (Vision) คือ การมองการณ์ไกลที่มองเห็นความต้องการในอนาคตขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะให้ความพยายามทุกอย่างที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง
- 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือ ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล ความเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะหลีกเลี่ยงกระบวนการและลำดับขั้นที่ไม่จำเป็นออก จะสามารถเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้
- 3) การเอาใจใส่ (Empathy) คือ ผู้นำต้องใช้วิธีการทำงานแบบรับฟังผู้อื่น เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมงาน เข้าใจวัฒนธรรมและ มุมมองที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังเปลี่ยนความเป็นผู้นำจากความเฉาเป็นความเห็นอกเห็นใจได้อีกด้วย

4) ความร่วมมือ (Collaboration) คือ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและได้ผลงานที่ดีที่สุด การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความสำเร็จร่วมกัน มีผลตอบแทนที่มากกว่าผลงานของแต่ละคน เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร ในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลได้รับการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแนวทางในการที่จะประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำคือความสามารถในการจัดการสถานการณ์ที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ โดยผ่านความร่วมมือเพื่อรับมือกับความท้าทาย

5) พื้นฐานความรู้ความสามารถ (Wisdom) คือ ผู้นำต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจในการทำงาน พื้นฐานความรู้ความสามารถมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของการตัดสินใจ พื้นฐานความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ประกอบด้วยการมีประสบการณ์และยังทราบว่ามีอะไรที่ควรระวัง ประสบการณ์เท่านั้น เพื่อมาสู่ความรู้ใหม่ พื้นฐานความรู้ความสามารถเป็นกระบวนการเรียนรู้ การยกเลิกการเรียนรู้และการเรียนรู้เชิงบวกกับความคิดที่เปิดกว้าง

Narbona (2016) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีดังนี้

1) การสื่อสารที่เหมาะสม (Appropriateness) คือ ความเหมาะสมเป็นลักษณะของพฤติกรรมในการสื่อสาร ผู้นำต้องตระหนักถึงเนื้อหา และวิธีการสื่อสารต้องเหมาะสมกับสถานการณ์

2) ความทันเวลา (Timeliness) คือ ความทันเวลาเป็นลักษณะของยุคสมัยดิจิทัล ผู้นำต้องแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม

3) ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค (Technical specializations) คือ ผู้นำต้องมีเทคนิคการใช้โซเชียลมีเดียอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

4) ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ ผู้นำควรใช้โซเชียลมีเดียสร้างความสัมพันธ์กับผู้ติดตาม ผู้นำจะได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้ติดตามเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กัน

Sullivan (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล มีดังนี้

1) ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือ ความสามารถในการค้นหา ประเมิน แบ่งปัน และสร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) คือ ผู้นำต้องสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและการเผยแพร่ผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บุคคลได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลและประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

3) การพูดสนับสนุน (Advocacy) คือ ผู้นำควรกระตุ้นให้ผู้คนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันได้

4) การแสดงตน (Presence) คือ ผู้นำจำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการปฏิบัติด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะและความรู้ดิจิทัล เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการกระทำของตนเอง

5) การสื่อสาร (Communication) คือ ผู้นำสามารถสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อให้พนักงานได้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6) การปรับตัว (Adaptability) คือ ผู้นำต้องปรับตัวมากขึ้น สำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ และใช้วิธีการที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบดิจิทัล

7) การตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) คือ ผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะสะท้อนตนเอง ควบคุมความตระหนักในตนเองในระดับสูง และสามารถมองเห็นความสำคัญของอิทธิพลที่มีต่อผู้อื่นได้

8) การตระหนักทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) คือ ในช่วงเวลาการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำต้องตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สถาบันเทคโนโลยีการศึกษาและการฝึกอบรมครูแห่งชาติ (INTE) (2017) เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการควบคุมความสามารถทางดิจิทัลของครู ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย ดังนี้

1) การรู้สารสนเทศและข้อมูล (Information and Data Literacy) ประกอบด้วย

1.1) ความสามารถในการเรียนรู้ การค้นหาและการกรองข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล

1.2) ความสามารถในการประเมินข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล

1.3) ความสามารถในการจัดการและการค้นคืนข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหา
ดิจิทัล

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

2.1) การปฏิสัมพันธ์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2) การแบ่งปันข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัล

2.3) การมีส่วนร่วมของประชาชนทางออนไลน์

- 2.4) การทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.5) มารยาท
- 2.6) การจัดการเอกลักษณ์ดิจิทัล
- 3) การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content Creation) ประกอบด้วย
 - 3.1) การพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล
 - 3.2) การบูรณาการและการปรับเนื้อหาดิจิทัล
 - 3.3) ลิขสิทธิ์และใบอนุญาต
 - 3.4) การเขียนและทดสอบโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์
- 4) ความปลอดภัย (Safety) ประกอบด้วย
 - 4.1) การปกป้องอุปกรณ์และเนื้อหาดิจิทัล
 - 4.2) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว
 - 4.3) การดูแลรักษาสุขภาพและสุขภาวะ
 - 4.4) การรักษาสิ่งแวดล้อม
- 5) การแก้ปัญหา (Problem Solving) ประกอบด้วย
 - 5.1) การแก้ปัญหาทางเทคนิค
 - 5.2) การระบุความต้องการและการตอบสนองทางเทคโนโลยี
 - 5.3) นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์
 - 5.4) การระบุช่องว่างในความสามารถทางดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ

- 1) วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร
- 2) การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent Stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
- 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม

5) การให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร

6) ความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการ เรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย

สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) (2018) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง (Equity and Citizenship Advocate) การที่ผู้นำใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเท่าเทียม การมีส่วนร่วม และการเป็นพลเมืองดิจิทัล

(1) ผู้นำจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่านักเรียนทุกคนมีครูผู้ที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและกระตือรือร้นที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียน

(2) ผู้นำจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่านักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและการเชื่อมต่อที่จำเป็นอย่างเท่าเทียมและเพียงพอในการมีส่วนร่วมในโอกาสการเรียนรู้ที่แท้จริง

(3) ผู้นำจำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีในการใช้เทคโนโลยี โดยการประเมินแหล่งข้อมูลออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณ มีส่วนร่วมในวาทกรรมทางแพ่งทางออนไลน์ และใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

(4) ผู้นำจำเป็นต้องส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และถูกกฎหมาย

มาตรฐานที่ 2 การวางแผนวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) ผู้นำควรสร้างวัฒนธรรมที่ครูและนักเรียนได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

(1) ผู้นำจะต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสำเร็จของนักเรียน

(2) ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยร่วมกันออกแบบแผนกลยุทธ์ที่ระบุว่าเทคโนโลยีจะถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างไร

(3) ผู้นำจำเป็นต้องประเมินความก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้

(4) ผู้นำต้องมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแผน สร้างการมีส่วนร่วมในความสำเร็จและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(5) ผู้นำต้องแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์เชิงปฏิบัติงาน ความท้าทายและผลกระทบของการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีกับผู้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า

มาตรฐานที่ 3 การเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพ (Empowering Leader) ผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่ครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ การสอน

(1) ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส รวมถึงความเต็มใจที่จะรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะความเป็นผู้นำและเกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

(2) ผู้นำต้องสร้างความมั่นใจและความสามารถให้บุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับนักเรียน

(3) ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมทางวัฒนธรรมและการทำงานร่วมกันด้วยการใช้เวลาและพื้นที่เพื่อการสำรวจรวมถึงการทดลองกับเครื่องมือดิจิทัล

(4) ผู้นำต้องสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ วัฒนธรรม และอารมณ์ทางสังคมที่หลากหลายของนักเรียน

(5) ผู้นำต้องพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สะท้อนถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนแบบเรียลไทม์

มาตรฐานที่ 4 นักออกแบบเชิงระบบ (Systems Designer) ผู้นำต้องสร้างทีมงานและระบบเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการดูแลรักษา และปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(1) ผู้นำและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกันสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งและเป็นระบบ ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

(2) ผู้นำต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ และสามารถตอบสนองความต้องการในอนาคตได้

(3) ผู้นำต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า บุคลากรทางการศึกษาต้องมีการดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลไปตามนโยบายความเป็นส่วนตัว และการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

(4) ผู้นำต้องสร้างพันธมิตรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ บรรลุถึงการ จัดลำดับความสำคัญในการเรียนรู้ และปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น

มาตรฐานที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner) ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับตนเอง และบุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

(1) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพสำหรับตนเองและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ผู้นำต้องตั้งเป้าหมายที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ทางการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ นวัตกรรมในการเรียนการสอน และความก้าวหน้าในวิทยาศาสตร์การ เรียนรู้

(3) ผู้นำสามารถเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์ได้ เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน และปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่นๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

(4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอในการสะท้อนการปฏิบัติ ที่สนับสนุนการเติบโตส่วนบุคคลและการเติบโตอย่างมืออาชีพ

(5) พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาระบบ และส่งเสริมความคิดอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงเทคโนโลยีแห่งการเรียนรู้

Kane (2018) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ (Provide Vision and Purpose) คือ ผู้นำควรมี วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและความพยายามปฏิบัติอย่างเต็มที่ ความเป็นผู้นำต้องมีความรู้ ด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้นำสามารถเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและนำไปพัฒนา วิสัยทัศน์ได้

2) สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบ (Create Conditions to Experiment) คือ ผู้นำควรกล้า ทดลองกับแนวคิดและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับกระแสดิจิทัลและนำไปประยุกต์ใช้กับการ ทำงาน

3) สนับสนุนให้คนคิดแตกต่างกันได้ (Empower People to Think Differently) คือ การคิดที่แตกต่างกันนั้นเกี่ยวข้องกับการรับรู้ ไม่เพียงแต่สิ่งที่พนักงานเห็นเท่านั้นที่จะเป็นไปได้ แต่

ยังรวมถึงสิ่งที่ถูกคาดหวัง และต้องการด้วย การที่คิดแตกต่างกันจะทำให้ผู้คนมีวิสัยทัศน์และโอกาสที่จะแสดงออกความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้มากขึ้น ผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ต้องสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้วย

4) การทำงานร่วมกันข้ามพรมแดน (Enable Collaboration Across Boundaries) คือ โลกดิจิทัลไม่เพียงแต่การสื่อสารภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องมีการทำงานร่วมกันข้ามพรมแดนเพื่อก้าวข้ามอุปสรรคทางวัฒนธรรมและความคิด

จักรกฤษณ์ สิริริน (2561) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วย 6 ด้าน

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) องค์ประกอบที่ใช้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านวิสัยทัศน์นี้ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์สำหรับการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ให้เข้ากับการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญ

2) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Digital-Age Learning Culture) กรอบงานบูรณาการภายใต้เครือข่ายดิจิทัลของสถานศึกษา โดยมีโครงสร้างพื้นฐานอันประกอบด้วย ศูนย์ข้อมูล เครื่องคอมพิวเตอร์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์จัดการฐานข้อมูล และระบบการกำกับดูแล ในเทคโนโลยีสารสนเทศและบนอินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง แม้โครงสร้างพื้นฐานหลักจะล้วนเป็นฮาร์ดแวร์ ซึ่งหัวใจสำคัญก็คือการสร้าง "วัฒนธรรมองค์กร" เพื่อปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา

3) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (Excellence in Professional Practice) การควบคุมกำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับต่อการขยายหรือการปรับเปลี่ยนในอนาคต เนื่องจากสภาพแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปรับขยายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย

4) ด้านการปรับปรุงระบบงาน (Innovation and Change) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสร้างเครือข่ายทรัพยากรการเรียนรู้ให้มีความเข้มแข็ง สามารถใช้ทรัพยากรการศึกษาร่วมกันได้ เช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรด้านนวัตกรรม ฯลฯ

5) ด้านความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) การที่ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นของการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล สำหรับการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์และเชื่อมโยงสู่การสร้างข้อสรุป ตลอดจนการประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในสถานศึกษา

6) ด้านความรู้ที่เหมาะสมและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Content Knowledge and Professional Growth) การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
- 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice)
- 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven)
- 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management)
- 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

รัฐนันท์ รตทอง และมลธิภรณ์ เลิศวิทย์ (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลได้แก่

- 1) การปรับตัวและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษแบบดิจิทัล
- 2) การปรับกฎระเบียบ กฎหมาย และการปรับวัฒนธรรม และทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีก้าวกระโดด

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนอนาคตในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

2) ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงออกถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบนโลกดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการทำงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย มารยาทและการใช้ดิจิทัล

3) ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำปัญหาที่เกิดขึ้นใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

4) การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงออกถึง การมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวันภาษา และอวัจนภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้ดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสื่อสาร 4) ความร่วมมือ ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัล (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	Hague & Payton, 2010	Sheninger, 2013	Zhu, 2014	Narbona, 2016	Sullivan, 2017	INTEF, 2017	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ, 2560	ISTE, 2018	Kena, 2018	จักรกฤษณ์ ลิขริน, 2561	กัญญารัตน์ สุวแสน, 2563	รัฐนันท์ รอดทอง และมัลลิกย์ เลิศวิสัย, 2564	พิชญ์พิมล สุนทระวงศ์, 2565	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
14) การตระหนักในตนเอง					✓									1	7.69	8
15) ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ								✓		✓				2	15.38	7
16) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ								✓		✓		✓		3	23.07	6
17) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล								✓		✓				2	15.38	7
18) สนับสนุนให้คนอื่นคิดแตกต่างกันได้							✓		✓					2	15.38	7
19) การกระตุ้นทางปัญญา					✓		✓							2	15.38	7

ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวนทั้งสิ้น 19 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่ความถี่สูงเกินกว่าร้อยละ 46 คือมีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งสามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น เพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวนทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสื่อสาร

4) ความร่วมมือ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1) การรู้ดิจิทัล

Martin (2005) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง ความตระหนัก ทักษะคิด และความสามารถของแต่ละบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมเพื่อระบุ เข้าถึง จัดการ รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ทรัพยากรดิจิทัล รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่ สร้างสื่อเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่นในบริบทของสถานการณ์เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดการกระทำทางสังคม ที่สร้างสรรค์ ในปีต่อไป Martin and Grudziecki (2006) ได้กำหนดระดับการรู้ดิจิทัลไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competence) เป็นระดับของทักษะพื้นฐานของการรับรู้และ ทักษะการปฏิบัติ จนถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ การประเมิน ทักษะคิดและการตระหนักรู้ ระดับ 2 การ ใช้งานดิจิทัล (Digital Usage) เป็นการประยุกต์ใช้สมรรถนะดิจิทัลในวิชาชีพเฉพาะสาขาหรือใน บริบทขอบเขตความรู้ ระดับที่ 3 การแปลงรูปดิจิทัล (Digital Transferable) เป็นการรู้ดิจิทัลได้รับการ พัฒนาให้สามารถสร้างนวัตกรรม เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมี นัยสำคัญในวิชาชีพและโดเมนความรู้ (Knowledge Domain)

Aviram and Eshet-Alkalai (2006) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง เทคนิค กระบวนการในการทำงานกับเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดิจิทัล และทักษะทางด้าน อารมณ์และทางสังคม (Emotional-Social Skills)

American Library Association (2013) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง ความสามารถในการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ทำความเข้าใจ ประเมิน สร้างสรรค์และสื่อสาร ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการทั้งความรู้ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กล่าวถึงการรู้ดิจิทัลคือ ทักษะในการนำ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่ต้องครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ ได้แก่ (1) การใช้ (Use) (2) เข้าใจ (Understand) (3) การสร้าง (Create) (4) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง ทักษะของบุคคล ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงและการสื่อสารกันใช้ในจัดการวิเคราะห์ประเมินผล สารสนเทศเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่และสื่อสารไปยังผู้อื่นได้

ปณิศา วรรณพิรุณ และนาโชน วัฒนานัน (2560) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (Find) การประเมินผล (Evaluate) การใช้ประโยชน์ (Utilize) การแบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์เนื้อหา (Create) รวมทั้งความสามารถในการประมวลผล การคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ

UNESCO (2018) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง ความสามารถในการ เข้าถึง จัดการ ทำความเข้าใจ รวบรวม สื่อสาร ประเมิน และสร้างสรรค์สารสนเทศอย่างปลอดภัยและเหมาะสมโดยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมประกอบอาชีพ ทำงาน และประกอบกิจการ รวมถึง ความสามารถในการรู้คอมพิวเตอร์ (Computer Literacy) การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) และการรู้สื่อ (Media Literacy) ต่างๆ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัล หมายถึง การมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจดิจิทัลที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิค ที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อ ดิจิทัล เพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิต เนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัล

สุชนา โกมลวนิช และคณะ (2563) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง ความสามารถ ในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และ สร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สุทินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรัญญ์, และอำนาจ โกวรรณ (2564) ได้ให้ความหมายของ การรู้ดิจิทัลหมายถึง ความสามารถด้านดิจิทัลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเข้าถึง การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การจัดการ การบูรณาการ การแบ่งปัน การสื่อสาร การสร้างสรรค์สารสนเทศและ ความรู้ ใหม่ โดยมีทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะทางด้าน อารมณ์และทางสังคม อีกทั้งทักษะการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต ทักษะการสื่อสารและการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมดิจิทัลโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล จริยธรรมและ มารยาท

พรพิชชา หลักล้า (2564) ได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลหมายถึง ความสามารถ ในการค้นหา การประเมินผล การใช้ประโยชน์ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์เนื้อหา รวมถึง ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการใช้สื่อดิจิทัลค้นหาข้อมูล แยกแยะข้อมูลที่ถูกต้องและ ผิดได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล มีความสามารถและทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆเพื่อการค้นหา การเข้าถึง การจัดการ การรวบรวม การแบ่งปัน การสื่อสาร การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ รวมถึงทักษะในการรู้คอมพิวเตอร์ การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ การรู้สื่อ การสร้างสรรค์เนื้อหาและประเมินสื่อ ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลคือ การสร้าง วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันขององค์กร มีมุมมองอนาคตของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลและ ตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลด้วยวิธีการสร้าง ความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่ การปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุน การทำงานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับความต้องการดิจิทัลของแต่ละบุคคลได้อย่าง ถูกต้อง กระจายวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้ บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรณณ ลีสกุล (2561) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัล เพื่อยกระดับความเป็น เลิศขององค์กรการเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของ องค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ด้าน ดิจิทัลหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่ม โอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

ธิดารัตน์ ธิศาธา (2562) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล มีการ รวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำ วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ดังนี้ (1)

สร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ครอบคลุมถึงศักยภาพองค์กร รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สังเคราะห์กำหนดภาพอนาคตองค์กรอย่างชัดเจน สร้างภาพอนาคตดิจิทัลกับทีมงาน มี มุมมองของภาพอนาคตโลกดิจิทัล (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทำให้สมาชิกยอมรับวิสัยทัศน์ดิจิทัลและสนใจ สมาชิกในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่เป้าหมายนโยบายแผนงานโครงการ สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์ และติดตาม ประเมินผลวิสัยทัศน์

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้ บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงาน วิชาการ

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

มูฮัมหมัดรุซลัน ลือบาเกตุติง และนิรันดร์จุลทรัพย์ (2565) ได้ให้ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา โดย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการสร้างภาพอนาคตในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรที่เป็นปัจจุบันเพื่อการมีส่วนร่วม ในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัลขององค์กร

3) การสื่อสาร

McQuail (2005) ให้ความหมายของการสื่อสาร ไว้ว่า เป็นการให้และการรับ ความหมายการถ่ายทอด และการรับสาร ซึ่งรวมถึงแนวคิดของการโต้ตอบ แบ่งปัน และมี ปฏิสัมพันธ์กันด้วย

เอมอร์ จันทบูลย์ (2560) ให้ความหมายของการสื่อสาร ไว้ว่า เป็นกระบวนการ ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความรับรู้และเข้าใจตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งสารเพื่อ ก่อให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยเกิดจาก 3 องค์ประกอบรวมกัน ได้แก่ ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้รับสาร (Receiver) และ ข่าวสาร (Message)

เสริมศิริ นิลคำ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร เป็นกระบวนการ ที่ผู้ส่งสารไม่ว่าจะเป็นภาษาพูด ภาษาเขียน รหัส สัญลักษณ์ ตลอดจนกริยาทางต่าง ๆ ผ่านสื่อไปยัง ผู้รับสาร โดยผู้ส่งสารทำการสื่อสารโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม

นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560) ได้กล่าวถึงการสื่อสารดิจิทัล เป็นการส่งข้อมูลผ่านโปรดยักษ์ อิเล็กทรอนิกส์ การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ เปลี่ยนไปทำให้ความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไม่ได้มีแค่ความรู้ในเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังต้อง รวมไปถึงทักษะด้านข้อมูลและการสื่อสาร ทักษะในการคิดและการแก้ไขปัญหา ทักษะการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะในการรู้จักใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสมัยใหม่อย่างเช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วงศกร สิงหวรรณ (2561) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร เป็นกระบวนการในการถ่ายทอด อารมณ์ความรู้สึก ข่าวสาร ความรู้ ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ข้อมูลจากบุคคลฝ่ายหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง (ผู้รับสาร) โดยผ่านสื่อด้วยภาษา (Language) หรือระบบสัญลักษณ์ (Symbolic System) เพื่อเชื่อมโยงสัมพันธ์และสามารถที่จะกระทำ ได้ตอบกลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ในกระบวนการสื่อสารนั้น องค์ประกอบ ต่างๆ ในกระบวนการ

ธนัท สมณคุปต์ และพัทธนันท์ บุตรลุย (2562) ได้อธิบายถึงการสื่อสารดิจิทัลต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางในการสื่อสาร และผู้รับสาร โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารให้มากที่สุด ผู้ส่งสารที่ดีต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นผู้รับสารเกิดความสนใจและทำให้การสื่อสารเกิด ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสารที่ตั้งไว้

กนกนาถ ลิขิตไพรวลัย (2563) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร เป็นกระบวนการ ถ่ายทอดหรือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคลหนึ่งที่เรียกว่าผู้ส่งสาร ไปยัง บุคคลหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร ผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดย มุ่งหวังให้ผู้รับสาร เกิดปฏิกิริยาตอบกลับหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

เสถียร เจริญทอง (2564) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร เป็นการกระทำโต้ตอบ กลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสารตลอดเวลา ผู้ส่งสารอาจกลายเป็นผู้รับสาร และผู้รับ

สารกลายเป็นผู้ส่งสารในเวลาเดียวกันก็ได้ การสื่อสารไม่จำเป็นต้องมีสองหรือหลายคน การคิดอยู่ในใจตัวเองก็นับว่าเป็นการสื่อสารเช่นกัน

ธีรภัทร พงษ์พิช (2565) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารดิจิทัล เป็นกระบวนการที่ใช้ทักษะในการวิเคราะห์ผู้รับสารและส่งสารให้มีความเหมาะสมกับ ระดับของการสื่อสารของแต่ละบุคคล ผ่านช่องทางในการสื่อสารต่าง ๆ ในที่นี้คือสื่อดิจิทัล ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนสาร เช่น ข้อความ ภาพ เสียง เป็นต้น เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจสาร ที่ตามจุดประสงค์ของผู้ส่งการตั้งใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการและการกระทำในการถ่ายทอดหรือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึก ข่าวสาร ค่านิยม ความเชื่อระหว่างผู้ส่งสาร โดยผ่านสื่อและสื่อดิจิทัลด้วยภาษาพูด ภาษาเขียน สัญลักษณ์ ภาพและเสียงต่างๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ความร่วมมือ

Gray (1989) นิยามความร่วมมือว่า เป็นกระบวนการที่ภาคส่วนต่างๆ ซึ่งมีมุมมองต่อปัญหาที่ต่างกัน สามารถสำรวจความแตกต่างและค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นนอกเหนือไปจากวิธีทัศน์ที่จำกัดของตนเองในสิ่งที่เป็นไปได้

Wood and Gray (1991 อ้างถึงใน พิชุรีย์ ทองฉิม และศศิวิมล สุขบท, 2549) กล่าวว่า ความร่วมมือ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานร่วมกันโดยสรุปได้ว่า ผู้ที่เข้าร่วมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการที่สุด แต่ละฝ่ายยอมรับในการมีผู้นำร่วมกัน เป็นความร่วมมือที่หวังผลระยะยาว มีส่วนร่วมทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงานและการประเมินผลยอมรับความเสี่ยงและผลที่เกิดขึ้นร่วมกันใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยความร่วมมือ จะเกิดจากความร่วมมือของทุกๆฝ่ายในการดำเนินกิจกรรม โดยสิ่งสำคัญก็คือ มีการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การร่วมมือกันแก้ปัญหา และการตัดสินใจร่วมกัน

Linden (2002) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือว่า ตามรากศัพท์ หมายถึง การร่วมแรง (Co-Labor) ร่วมพยายามและร่วมเป็นเจ้าของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น โดยความร่วมมือนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากต่างองค์กร (หรือต่างหน่วยงานในองค์กรเดียวกัน) ได้ร่วมกันดำเนินการบางสิ่งซึ่งต้องใช้ความพยายาม ทรัพยากรและการตัดสินใจร่วมกันรวมถึงร่วมเป็นเจ้าของผลผลิตหรือบริการสุดท้ายที่เกิดขึ้น

Agranoff and McGuire (2003) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือว่า เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้องค์กรต่างๆ เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา

ที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยศักยภาพขององค์กรเพียงองค์กรเดียว หรือถ้าสามารถทำได้แต่อาจประสบความสำเร็จได้ยาก

Lank (2006) ให้ความหมายของความร่วมมือว่า เป็นการที่องค์กร มากกว่าหนึ่ง องค์กรดำเนินงานร่วมกันอย่างแท้จริง เพื่อบรรลุผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยต้อง เป็นผู้นำร่วมกันและเสริมสร้างฉันทามติให้เกิดขึ้น

Thomson and Perry (2006) ให้ความหมายของความร่วมมือว่า ความร่วมมือเกิดจาก การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรทั้งความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยการเจรจา การ กำหนดและการจัดการข้อตกลงร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกันและ ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

สุทน เหมือนพิทักษ์ (2560) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือ เป็นการทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลทั้งสองฝ่าย เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต่างฝ่ายต่างยอมรับ การร่วมมือจะ มีผลให้สมาชิกของทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ แต่ความร่วมมือจะเกิดขึ้นมากน้อยในแต่ละบุคคลนั้น มีหลายสาเหตุเป็นองค์ประกอบ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือการทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนด โครงสร้าง หน้าที่ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานและการประเมินผล ซึ่งต้องใช้ความพยายาม ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การตัดสินใจร่วมกันและการร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยการ ยอมรับความเสี่ยงและผลลัพธ์ร่วมกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

McCauley (1998) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำคือกระบวนการที่มุ่งเน้นเพิ่ม ความสามารถของบุคคลในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของภาวะผู้นำหรือกระบวนการนำ โดยมีหลักการพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ

1) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือระดับองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทของความเป็นผู้นำ และเป็นกระบวนการนำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่บังเกิดประสิทธิผลได้

3) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะของการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำได้ โดยบุคคลสามารถเรียนรู้เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ ความสามารถในการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานบางส่วนมาจากพันธุกรรม การพัฒนาในวัยเด็กและประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่เอื้อต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้

ณัฐณิธร์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงาน หรือเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะความศรัทธาเชื่อถือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีความสำคัญ เนื่องจาก การพัฒนาผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผู้นำคนใหม่ๆ เป็นการช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารได้รับการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ และสามารถสร้างความมั่นใจแก่ตัวผู้นำมากยิ่งขึ้น

ชุดิกาญจน์ ทักโลวฉ และวันทนา อมตาริยกุล (2564) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

พรพิมล แก้วอ่อน (2564) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำว่า เป็นขบวนการในการสร้างสิ่งเร้าขบวนการพัฒนาและการทำงานกับคนในองค์กรเป็นขบวนการที่มุ่งคน มีการมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับคน การใช้มนุษยสัมพันธ์หรือเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นเพิ่มขีดความสามารถ ความรู้และทักษะในความเป็นผู้นำของบุคคล และเป็นกระบวนการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของบุคคลเพื่อการบริหารงาน โดยการเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนั้นมีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จให้ได้ โดยได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากบุคคลอื่น

2.3.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ขั้นตอนของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

1.1) กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการปฏิบัติอย่างชัดเจน แล้วสื่อสารเรื่องดังกล่าวไปยังสมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำ และให้สมาชิกในทีมทุกคนเกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และต่อทีมงานร่วมกัน

1.2) สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการเข้าไปคลุกคลี และให้ความช่วยเหลือ เพื่อสร้างความไว้วางใจ และรับฟังความคิดเห็นระหว่างกันซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องได้อีกด้วย

1.3) กระตุ้นสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยติดตามการปฏิบัติงาน แล้วกระตุ้นเพื่อจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกในทีม รวมไปถึงการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกทุกคนเกิดความมุ่งมั่น และพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.4) ติดตามแก้ไขปัญหา และให้ความช่วยเหลือ เพื่อติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด การให้ความช่วยเหลือ เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสุดความสามารถด้วยความเต็มใจและทำให้พนักงานรู้สึกไม่โดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน

1.5) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อสมาชิกปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ควรให้คำชมเชย และให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการทำงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การสร้างความไว้วางใจ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ การสร้างความไว้วางใจนั้นต้องอาศัยความเชื่อถือและความเอาใจใส่ โดยไม่ให้สมาชิกในทีมเกิดความผิดหวัง หากผู้นำที่ขาดความไว้วางใจจากสมาชิกในทีม แผนงานต่างๆ ที่วางไว้อาจล้มเหลวได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการได้รับ

ความไว้วางใจสูง โอกาสที่ผลงานจะบรรลุตามเป้าหมายก็มีสูงตามไปด้วย

Allen and Hartman (2008) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) การพัฒนาเพื่อความเติบโตของผู้นำ (Personal Growth) หมายถึง ประสบการณ์ การเติบโตของผู้นำที่สะท้อนถึงพฤติกรรม คุณค่า และความต้องการความปรารถนา การพัฒนาเพื่อความเติบโตมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความตระหนักและการสำรวจในตนเอง
- 2) การพัฒนาเพื่อความเข้าใจโน้ตทัศน์ (Conceptual Understanding) หมายถึง การมุ่งเน้นที่การพัฒนาความรู้ของผู้นำเกี่ยวกับทฤษฎีความเป็นผู้นำ วิธีการเรียนรู้จะประกอบด้วย การเรียนรู้จากหลักสูตรระดับปริญญา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม และอีเลิร์นนิ่ง
- 3) การพัฒนาผ่านให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การมุ่งเน้นที่ผู้นำการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อได้เรียนรู้จุดแข็งและจุดอ่อนในทักษะความเป็นผู้นำ
- 4) การพัฒนาทักษะ (Skill Building) หมายถึง ผู้นำสามารถได้รับการฝึกอบรมเพื่อรับและพัฒนาทักษะบางอย่าง เช่น การสื่อสาร การจูงใจ การมองเห็นอนาคต การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนสำหรับการนำไปปฏิบัติ ทักษะพื้นฐานของการพัฒนาผู้นำคือ ทักษะการคิด ทักษะทางอารมณ์ สังคม และพฤติกรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากคุณลักษณะต่างๆ เช่น การตระหนักรู้ในตนเอง ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการศึกษาและการจัดฝึกอบรม (Education and Training) โดยการพัฒนาในรูปแบบนี้สามารถจัดขึ้นโดยสถานศึกษาหรือองค์กรต่างๆ การพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบนี้อาจใช้วิธีการสอดแทรกและส่งเสริมความเป็นผู้นำผ่านกิจกรรม โครงการหรือหลักสูตรต่างๆ ที่ประกอบไปด้วยกฎหมาย กรณีศึกษา กิจกรรมกระตุ้นการเรียนรู้ต่างๆ รวมทั้งการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ที่เข้าเรียนภายในสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านผู้อื่น (Exposure) โดยการพบปะพูดคุยสังสรรค์ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปัน โอกาส การสร้างเครือข่ายและการให้ความช่วยเหลือในวงสังคมเพื่อสร้างพลังสามัคคี สรรค์สร้างสิ่งใหม่ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้นำได้เติบโตเป็นผู้นำอย่างมีคุณภาพผ่านการเรียนรู้จากผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้สายสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและเกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน

3) การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านประสบการณ์การทำงาน (Experience) การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการทดสอบความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือซับซ้อน ผู้นำต้องพยายามแก้ไขปัญหาและปรับปรุงทุกอย่างให้ดีขึ้น การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านประสบการณ์การทำงานเป็นวิธีการที่สร้างประสบการณ์ที่เป็นจริงและได้รับประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในงาน

Dubrin (2022) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี ดังนี้

1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การตระหนักรู้ในตนเองโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ การตระหนักรู้ในตนเองประกอบด้วยสององค์ประกอบที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้อย่างลึกซึ้งและความคิดเห็นของผู้อื่น ข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นสามารถช่วยให้ผู้นำมีความตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น การตระหนักรู้ในตนเองสามารถช่วยให้ผู้นำเข้าใจว่าตนเองมีความสามารถและทักษะใกล้เคียงกับผู้นำที่อุดมคติมากน้อยเพียงใด และสามารถประเมินตนเองเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนตนเองของความเป็นผู้นำ

2) การสร้างวินัยในตนเอง (Self-Discipline) การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีวินัยในตนเองอย่างมาก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความพยายามและพลังงานในการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ การสร้างวินัยในตนเองโดยการกำหนดเป้าหมายสำหรับการพัฒนาส่วนบุคคล และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้และปรับปรุงพฤติกรรมของตนอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินความก้าวหน้าของตนเองเป็นระยะเวลา

3) การศึกษาอย่างเป็นทางการ (Education) การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบรรลุตำแหน่งของผู้บริหารและผู้นำ ผู้นำและผู้บริหารได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมากขึ้น สามารถช่วยส่งเสริมผู้นำมีความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมและการโน้มน้าวใจเชิงตรรกะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การแสวงหาประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของผู้นำ เพราะว่าผู้นำต้องการประสบการณ์การทำงานที่เพียงพอเพื่อนำความรู้ไปปฏิบัติในการทำงาน โดยเฉพาะประสบการณ์ที่มีความท้าทายและซับซ้อนที่สุดจะสามารถช่วยให้ผู้นำก้าวออกจากความสะดวกสบายและได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ในทางกลับกัน ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของความล้มเหลว และเรียนรู้ที่จะสังเกตผลกระทบของกรณีความเป็นผู้นำทั้งเชิงลบและเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

5) การให้คำปรึกษา (Mentoring) การให้คำปรึกษาเป็นวิธีการที่ใช้ประสบการณ์และความรู้ของผู้นำเพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับบุคคลอื่นในการปรับปรุงความสามารถของบุคคลอื่นและให้การสนับสนุนทางอารมณ์ พฤติกรรมของการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพคือ พฤติกรรมที่มีความน่าเชื่อถือสูง การรับฟัง และการสนับสนุนให้บุคคลอื่นตั้งเป้าหมายที่ยึดถือ มีการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลอื่นเพื่อพัฒนาระดับความสามารถให้สูงขึ้น

2.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชน

2.2.3.1 แนวทางการพัฒนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ข้อมูลที่มีจุดประสงค์เพื่อแนะนำผู้คนที่ควรทำสิ่งใดหรือควรทำอย่างไร

สุพิชญา พันธุ์เดช (2563) แนวทาง หมายถึง แนวปฏิบัติกระบวนการ วิธีการ ที่ได้ศึกษาหรือพัฒนาขึ้น และใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง เป็นข้อมูล แนวปฏิบัติ และวิธีการ ที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน และการปรับพฤติกรรมที่ควรทำ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ต่อยอดและพัฒนาจากรากฐานเดิม

วิไลพร ไชยโย (2556) กล่าวว่า การพัฒนาในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึงการทำให้เจริญในด้านวัตถุรูปแบบ และในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกรามบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น การพัฒนาในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

วิชิตวิธร์ งามละม่อม (2558) การพัฒนาหมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจความเป็นธรรมในสังคม ความเสมอภาคทางการเมืองและการรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศใดประเทศหนึ่งด้วยวิธีการพัฒนาที่สมดุล ใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้ประเทศก้าวหน้าและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว

เชาวเรศ ใจทัด (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็น ที่น่าพอใจแก่องค์กร

พรพิมล แก้วอ่อน (2564) การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผน ด้วยการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง ซึ่งเป็นความ พยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยเป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คน และคุณภาพชีวิตของคน ซึ่งลักษณะโดยรวมของการพัฒนา คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความ เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน

พิชญ์พิมล สุนทวงศ์ (2565) สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการ หรือ วิธีการ ที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะ ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือการกระทำที่ผู้อื่นจัดให้

สรุปได้ว่า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จากการปฏิบัติการดำเนินบางสิ่งบางอย่างเพื่อส่งเสริม ผลักดัน และสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้า และมีคุณภาพที่ดีขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างคนให้มีคุณลักษณะหรือความรู้ทักษะ ด้วยวัตถุประสงค์ที่ มุ่งสู่ทิศทางที่ถูกต้องและมีวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเกิดผลประโยชน์ สูงสุด

จากความหมายของแนวทางและการพัฒนา สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง เป็นกระบวนการการจัดให้มีขึ้น หรือต่อยอดและพัฒนาจากแนวปฏิบัติที่มีอยู่เดิม และ สามารถนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน และการปรับพฤติกรรมที่ควรทำ เพื่อส่งเสริม ผลักดัน และสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้าและมีคุณภาพที่ดีขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างคนให้มี คุณลักษณะหรือความรู้ทักษะ ด้วยวัตถุประสงค์ที่มุ่งสู่ทิศทางที่ถูกต้องและมีวิธีการปฏิบัติที่ เหมาะสม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเกิดผลประโยชน์สูงสุด

2.2.3.2 ครูโรงเรียนเอกชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539) ได้ให้ ความหมายของครูไว้ว่า ครูหมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ให้ความหมายของ ครูไว้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง

สำนักงานการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2546) ได้ระบุความหมายของโรงเรียนเอกชนว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานที่ที่เอกชน คณะบุคคล หรือ หรือมูลนิธิ ลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ระบุความหมายของโรงเรียนเอกชนว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบ หรือโรงเรียนนอกระบบที่มีไว้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง เป็นสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษา อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จากความหมายของครูและโรงเรียนเอกชน สามารถสรุปได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเอกชนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง เป็นกระบวนการการจัดให้มีขึ้น หรือต่อยอดและพัฒนาจากแนวปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของครูที่มีอยู่เดิม และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา และการปรับปรุงพฤติกรรม มุมมองและทัศนคติของครูในสถานศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริม ผลักดัน และสร้างสรรค์ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัลที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของครูและประสพผลสำเร็จของสถานศึกษา

2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman and English (1981) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งระบุช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่ง

ที่สำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Stufflebeam et al. (1985) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็นหมายถึง มุมมองของความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็นหมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนายในหน่วยงาน

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็นหมายถึง สิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วมีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่า สิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987) ได้นิยามความต้องการจำเป็นไว้เป็น 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1) ความจำเป็นที่ควรมี (Normative Needs) เป็นความคาดหวังเนื่องจากมีความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะได้รับตามมาตรฐานของสังคม

2) ความจำเป็นที่เป็นความเข้าใจ (Felt Needs) เป็นความคาดหวังหรือความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการบริการ

3) ความจำเป็นที่แสดงออก (Expressed Needs) เป็นความคาดหวังตามพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการบริการ

4) ความจำเป็นเปรียบเทียบ (Comparative Needs) เป็นความคาดหวังตามผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการบริการ

Witkin and Altschuld (1995) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อดำเนินการการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจเกี่ยวกับ โปรแกรมหรือการปรับปรุงการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากร

Reviere (1996) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง เป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อระบุความแตกต่างของสภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพในปัจจุบัน ซึ่งมีขั้นตอนเป็นระบบเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์สำหรับระบุขนาดความแตกต่างและลำดับของความจำเป็น ทำให้เกิดสารสนเทศในการกำหนดว่าสมควรเปลี่ยนแปลงสิ่งใดและมีลำดับก่อนหลังอย่างไรอันนำไปสู่การปรับปรุงในกระบวนการการศึกษาหรือเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางโดยมุ่งผลในเชิงบวกและสร้างสรรค์

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใดและประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างการประเมินความต้องการจำเป็น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการการประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพในปัจจุบัน เพื่อดำเนินการการจัดลำดับความสำคัญ และหาความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนนำข้อมูลไปสู่การตัดสินใจ การกำหนดแนวทางการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการปรับปรุงการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ

2.4.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาที่ได้รับความยอมรับและนิยมนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแนวทางเทคนิคที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนโดยเพิ่มเติมการศึกษาสภาพจากการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยตัวแปรเพียงจากสภาพจริงของตัวแปรไปสู่การเพิ่มการศึกษาสภาพที่คาดหวัง แล้วให้ค่าความต้องการจำเป็นดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ทำให้เกิดคุณค่าของผลวิจัยได้มากขึ้นสารสนเทศวิจัยจากกระบวนการเทคนิคดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างมากต่อนักบริหารระดับต่างๆ

และผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทราบทั้งระดับการดำเนินการในปัจจุบัน ระดับที่คาดหวังที่จะได้รับและค่าลำดับความสำคัญของตัวแปรที่สนใจของกลุ่มตัวอย่างวิจัย ทำให้สามารถนำไปใช้ประกอบการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่า การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มที่การประเมินบริบทเพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่า จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงานด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญคือ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือที่จะสามารถสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่คาดหวัง มีประโยชน์ต่อการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง และสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงสามารถทำให้การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการแก้ปัญหาไปสู่เป้าหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altrichuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้

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

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจน โดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)

3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1) และข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ

2.4.4 วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

1) การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) การใช้แบบสอบถาม คือ วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทั้งไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานค่า ซึ่งมีทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) คือ การให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นตามข้อรายการที่กำหนดให้ระดับของความ ต้องการจำเป็น และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) คือ การให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นตามข้อรายการที่กำหนดให้ระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์

1.2) การสัมภาษณ์ คือ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นวิธีการหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร

1.3) การสังเกต คือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้การสังเกตจะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาและมีความซับซ้อนในการวิเคราะห์ข้อมูลมากกว่า

2) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป เทคนิคที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้แก่ เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว และเทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่สามารถทำได้โดยวิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง เป็นที่นิยมใช้กันมากและเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง มีวิธี ดังนี้

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

$$MDF = I - D$$

2.2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ (Crofton & Hall, 1983 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) โดยสร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของ ค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

2.3) วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณวีรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่อง วานิช, 2550)

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

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

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

2.5 บริบทที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชถือเป็นโรงเรียนเอกชนชั้นนำอันดับต้นของจังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2547 จากความมุ่งมั่นที่จะสร้างโรงเรียนแห่งนี้ให้ เปี่ยมมาตรฐานทางวิชาการและสร้างการศึกษาแบบองค์รวมให้กับนักเรียนทุกคน จึงยึดหลักให้เด็ก เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ พร้อมมุ่งเน้นการเสริมสร้างพัฒนาการทุกด้าน โดยยึดถือให้สอดคล้อง กับความสามารถและศักยภาพรายบุคคลของนักเรียน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชมุ่งมั่นทำงานภายใต้ความเชื่อที่ว่า “เด็กทุกคนสามารถพัฒนาได้ อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง” จุดแข็งของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถด้านเทคโนโลยีการสอนเท่านั้น หากแต่มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมด้านการสอนควบคู่ไปพร้อมกัน จากการนำหลักสูตรมอนเตสเซอรี และการพัฒนากระบวนการอ่านออกเสียง (Phonics) ซึ่งสามารถส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่สูงสุด โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชให้คำมั่นที่จะสร้างนักเรียนของโรงเรียนให้กลายเป็นพลเมืองโลกผู้เปี่ยมความสามารถ

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระดับสูงสุดดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ คือ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นผู้นำทางการศึกษา ระดับสากล
- 2) ปรัชญา คือ “พัฒนาการดี มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ คุณธรรม เป็นผู้นำทางปัญญา”
- 3) เป้าหมาย

3.1) สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาและมาตรฐานสากล มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

3.2) สถานศึกษานำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการประเมิน ทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุง และรายงานผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

3.3) สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการคุณภาพตามรูปแบบการบริหาร TTW. Model มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

3.4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้นของการพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล (Five Step for Student Development) และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.5) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.6) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มี คุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานสากล มีทักษะความรู้ ความสามารถ

3.7) ผู้เรียนมีความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.8) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ยอมรับการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง

3.9) ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล คิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว มีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและการใช้เทคโนโลยี

3.10) ครูมีความสามารถในการศึกษาค้นคว้าพัฒนางานพัฒนาตนเองจากแหล่งวิชาการต่างๆ ใช้แหล่งเรียนรู้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรม มีการตรวจสอบ ประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.11) สถานศึกษาพัฒนาครูให้เป็นผู้รู้และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เฉพาะด้านสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ และใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

3.12) สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้บริการอย่างมีคุณภาพ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลเพียงพอต่อผู้เรียนมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบความเร็วสูงเชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่ของโรงเรียน

4) หลักสูตรการศึกษา

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนไว้ทั้งสิ้น 3 หลักสูตรได้แก่ หลักสูตรปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตร EP (English Program)

4.1) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชจัดการศึกษาปฐมวัยพัฒนาเด็กอายุ 3 - 6 ปี อย่างเป็นองค์รวมที่เป็นศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษาให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วยความรักความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคนควบคู่การเรียนการสอนที่กระตุ้นการเรียนรู้ ตามธรรมชาติของเด็กที่เหมาะสมกับวัย ตอบสนองพัฒนาการของเด็กแต่ละบุคคลให้เต็มศักยภาพ โดยการจัดกระบวนการทักษะการคิด กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กิจกรรมบูรณาการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน การสื่อสาร พัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้านและชุมชน

4.2) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชจัดการศึกษาโดยยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มาเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองของโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐาน ความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพ จุดเน้นในการพัฒนานักเรียน ป.1-3 คือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่รู้จักตนเอง (Self –Reliance) มีทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ (Life – Long Learning Skills) มีความสุขในการเป็นนักเรียน (Well-Being Student) มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงเป็นสุข (Sound Mind and Sound Body) จุดเน้นในการพัฒนานักเรียน ป. 4-6 คือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงเป็นสุข (Sound Mind and Sound Body) มีความรู้เต็มตามศักยภาพของตนเอง (Fulfill Potential for Knowledge) รู้จักช่วยเหลือสังคม (Social Responsibilities) โดยมีการจัดหลักสูตรเสริมให้กับผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น ว่ายน้ำ เทนนิส จินตคณิตและ Midisourus English สอนโดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนอย่างมีคุณภาพ และ

เรียนภาษาอังกฤษ ภาษาจีนกับครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษา

5) หลักการบริหาร

5.1) หลักการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ และร่วมชื่นชมยินดี

5.2) หลักการกระจายงาน การกระจายอำนาจความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา

5.3) หลักการพัฒนาตนเอง พัฒนาด้านนโยบาย ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ด้านบุคลากรด้านโปรแกรมและกิจกรรม และด้านกระบวนการ

5.4) หลักการติดตามและประเมินผล ได้แก่ การควบคุมคุณภาพโดยใช้กระบวนการ PDCA และการตรวจสอบทบทวนคุณภาพประจำปี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 วิจัยในประเทศ

ชุดิรัตน์ กาญจนชนชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกตามมิติขององค์ประกอบในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ องค์ประกอบความร่วมมือ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การแบ่งปันข้อมูล 2) ความรับผิดชอบ 3) การแก้ปัญหา องค์ประกอบความรู้ดิจิทัลมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เข้าใจดิจิทัล 2) การใช้ดิจิทัล 3) การรู้สารสนเทศ องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และองค์ประกอบการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทศนคติในการสื่อสาร 3) ชัดเจนในการสื่อสาร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 60 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่เหมาะสมสำหรับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ/น้อยกว่า 20 %

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในส่วนสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D = 0.62) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D = 0.41) สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ชื่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1.1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การสื่อสาร 1.2) การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง และ 1.3) ความมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) วิธีการพัฒนาประกอบด้วย 2.1) ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ 2.2) การเรียนแบบมิไบบรอนซ์ผ่านระบบออนไลน์ และ 2.3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3) เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย 3.1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร 3.2) จัดทำฐานข้อมูลและลงรหัสและ 3.3) บริหารจัดการความร่วมมือ 4) คุณลักษณะประกอบด้วย 4.1) สร้างแรงบันดาลใจ 4.2) สร้างความมั่นใจ 4.3) จัดสรรเวลาในการเข้าถึง 4.4) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการเรียน

ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ในภาพรวม

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ได้โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 86.1

ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเกา, และสวิตา อ่อนลอ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งนักบริหารการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) 2) มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5) การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

จิตรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และ 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ 1.1) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล 1.2) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลและ 1.3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ 2.1) ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร 2.2) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล และ 2.3) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร 3) การเป็นผู้นำดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ 3.1) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัล 3.2) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และ 3.3) ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ 4.1) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ๆ 4.2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลและ ค้นพบวิธีใหม่ๆ และ 4.3) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการโครงสร้าง มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ 5.1) ผู้บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และ 5.3) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ

อรรถา ปะภาวเต และบุญชม ศรีสะอาด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วม และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัลในการใช้สื่อที่เหมาะสม

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อาริรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

จิตติมา วรรณศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะทางเทคโนโลยี 2) ความฉลาดทางสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การจัดการองค์กรทั้งระบบ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบหลัก การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ เมื่อประเมินรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

รัฐนันท์ รอดทอง และมลรักษ์ เลิศวิทย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาสภาพภาพผู้นำดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัวและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปรับกฎระเบียบ กฎหมาย และการปรับวัฒนธรรม และทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีก้าวกระโดดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78

ฝนทิพย์ หาญชนะ และกฤษฎิ์ ศิลาลาย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความร่วมมือ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลส่วนความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสาร ด้านความรู้ดิจิทัล และด้านความร่วมมือ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม มีทั้งหมด 25 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93

วัชรารณณ์ แสงทิพย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ และเนื้อหา มี 4 Module ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรดิจิทัล การสอนบูรณาการดิจิทัล การ

ประยุกต์ใช้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ผลการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อาภาภรณ์ ภูศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง 18 วิธีดำเนินการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์หลักที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นพลเมืองดิจิทัล มี 3 กลยุทธ์รอง 6 วิธีดำเนินการ 2) กลยุทธ์หลักที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล มี 3 กลยุทธ์รอง 6 วิธีดำเนินการ และ 3) กลยุทธ์หลัก ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 กลยุทธ์รอง 6 วิธีดำเนินการ สำหรับผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6.2 วิจัยในต่างประเทศ

Zhong (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดภาวะผู้นำด้านดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องส่งเสริมระบบการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนแบบดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างและรักษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมและการจัดการทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย สารระการวัดภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย ความตระหนักในการเป็นผู้นำดิจิทัล การสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทรัพยากรดิจิทัล การสร้างแบบจำลองเทคโนโลยี การพัฒนาวิชาชีพเชิงปฏิบัติ การสร้าง โอกาสการเรียนรู้และชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัล บุคลากรที่มีความสามารถ การจัดการเชิงกลยุทธ์ โครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง ข้อตกลงการใช้เทคโนโลยีและตัวกรอง สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัลก็คือ ในขณะที่สนับสนุนการบูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ควรเน้นที่ฮาร์ดแวร์เท่านั้น สิ่งสำคัญและจำเป็นคือผู้บริหารต้องจัดเตรียมแหล่งข้อมูลและทรัพยากรที่ใช้ได้จริงเพื่อให้ครูสามารถใช้ในห้องเรียนได้ทันที

Eberl and Drews (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล การทบทวนวรรณกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ บทบาทของผู้นำ สไตล์ของภาวะผู้นำดิจิทัล และทักษะของผู้นำ 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อระดับองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม วัฒนธรรม การตัดสินใจ และโครงสร้าง 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อระดับบุคคล ได้แก่ การจัดการด้านบุคลากร ความรู้ การสร้างทีมเสมือนจริง ความร่วมมือและการสื่อสาร

Masrur (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสอนภาษาอังกฤษของครูในมหาวิทยาลัยของซามารินดา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการสอนของครู แต่ผู้บริหารยังต้องปรับปรุงการจัดเตรียมการแนะแนวด้านดิจิทัลและการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อเพิ่มคุณภาพความเป็นผู้นำดิจิทัลด้วยการมีมารยาทที่ดีและการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสารที่ดี องค์ประกอบที่ต้องพิจารณาเมื่อพยายามเพิ่มขีดความสามารถในการสอนของครู ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของครูในการพัฒนาหลักสูตรและความเข้าใจในวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการเข้าใจด้านอารมณ์ ความรู้สึกของ

นักเรียน รวมถึงการมอบหมายงานและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานี้ยังพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสอนของครูมีคุณภาพมากขึ้น

Obadimeji and Oredein (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลและรูปแบบการสื่อสารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐโอโยไนไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า ผลงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐโอโยไนไนจีเรียอยู่ในระดับสูง รูปแบบการสื่อสารที่นำมาใช้มากที่สุดของผู้นำหรือผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐโอโยไนไนจีเรียคือการสื่อสารแบบหนึ่งเฉยและการสื่อสารแบบคู่กัน ผู้นำหรือผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐโอโยไนไนจีเรียได้รับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยได้ออกข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1) ครูควรใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ผู้บริหารไม่ควรพึ่งพารูปแบบการสื่อสารเฉพาะในระบบโรงเรียน จำเป็นต้องใช้รูปแบบการสื่อสารที่ยืดหยุ่นมากขึ้น 3) รัฐบาลจำเป็นต้องประเมินกฎระเบียบเพื่อควบคุมวิชาชีพของครูและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีด้านการศึกษา และการจัดสัมมนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารโรงเรียน 4) ผู้บริหารและครูต้องพัฒนาทักษะด้านการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนให้นักเรียนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีภาวะผู้นำดิจิทัลและรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ

Musid, Matore, and Hamid (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลกับความหลากหลายในโครงสร้าง: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า มาเลเซียมีการตีพิมพ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวนมากที่สุด และปี ค.ศ.2021 เป็นปีที่มีการตีพิมพ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวนมากที่สุด แต่บริบทของงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่ผู้บริหารมากกว่าครู ผลการวิจัยยังพบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

Prabhakar and Kumar (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล: ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการศึกษาในกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครู ผู้บริหารและภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของนักเรียนและการ

เรียนรู้ ผู้นำต้องสร้างแนวทางใหม่และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ต้องมีการฝึกอบรมวิชาชีพทางเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ 2) การประชาสัมพันธ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการศึกษามีจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทำให้นักเรียนปฏิบัติตามภาระหน้าที่ทางกฎหมายของนักเรียน สามารถใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างแบรนด์ที่เน้นวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการจัดเตรียมระบบนิเวศทางเทคโนโลยีสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกโลกาภิวัตน์ 3) กลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของภาครัฐ (E-Governance) จะช่วยให้บริการของภาครัฐ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การทำธุรกรรม การบูรณาการบริการที่มีอยู่เดิม และ Information Portal ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Buyukbese, Dokeas, Muge, and Batuk (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาของการพัฒนา มาตราส่วนของภาวะผู้นำดิจิทัล (DLS) ผลการวิจัยพบว่า มาตราส่วนภาวะผู้นำดิจิทัล (DLS) เป็นเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ ซึ่งประกอบด้วยสองมิติ และ 9 ข้อเสนอ ได้แก่ 1) มิติวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1.1) มีวิสัยทัศน์ที่ริเริ่มสร้างสรรค์ 1.2) มีความสามารถในการสร้างและประสานทีมงานได้อย่างรวดเร็ว 1.3) มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ทันสมัย 1.4) การทำงานเชิงรุกในกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร 1.5) สามารถสร้างนวัตกรรมและบูรณาการธุรกิจใหม่กับธุรกิจที่มีอยู่เดิมและกระแสนิยมใหม่กับประเพณีในอดีต 1.6) การหาวิธีดึงดูดผู้มีความสามารถด้านดิจิทัลใหม่ๆ เข้าร่วมองค์กร 2) มิติการสนับสนุน ประกอบด้วย 2.1) การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 2.2) ทำตัวเป็นผู้ชี้แนะและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ที่ร่วมงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 2.3) มุ่งเน้นไปที่สุขภาวะของพนักงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชและ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารตำรา บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยนำผลที่ได้จากศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากระยะ ที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน ใช้วิธีการ

สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1) ประชากรสำหรับจุดประสงค์ข้อที่ 1 คือ ครูระดับประถมศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และครูพี่เลี้ยงของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 97 คน ดังแสดงตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

ประชากร	จำนวน
1.ครูระดับชั้นอนุบาล	22
2.ครูระดับชั้นประถมศึกษา	61
3.ครูพี่เลี้ยง	14
รวม	97

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากมีจำนวนประชากรมีจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงใช้ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 97 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3.1.2 ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ประชากรสำหรับจุดประสงค์ข้อที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการศึกษา จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายหรือการบริหารการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 1 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 คน
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นต้นแบบในการเป็นภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 1 คน
- 4) ผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-Response Format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรู้ดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสื่อสาร 4) ความร่วมมือ

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะ

ผู้นำจิตต์ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำจิตต์ของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อกำหนดตัวแปรและคำนิยามศัพท์ ตลอดจนศึกษาเทคนิคการเขียนแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามต่อไป

3.3.2 นำเครื่องมือในการวิจัยที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ความถูกต้องด้านการใช้ภาษาของข้อคำถาม ความครอบคลุมของรายการข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายชื่อจะพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามในการศึกษาครั้งนี้ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.7-1.0

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 97 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1984) ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ 0.970 และความคาดหวังที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 0.961 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad (3-1)$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนคำถามทั้งหมด

3.3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือของการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ การหาคุณภาพ เครื่องมือโดยกำหนดประเด็นหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารและผลการศึกษาของแบบสอบถามมา จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็นที่ศึกษาตรวจสอบคุณภาพแบบ สัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปสัมภาษณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากคณบดีวิทยาลัยครู สุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึง หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความ อนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามจากครูของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 97 ฉบับ และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล เพื่อคัดลอกแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ทำหนังสือฉบับดีวิฑาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึง หน่วยงานต้นสังกัดของผู้รับการสัมภาษณ์ ขออนุญาตเพื่อขอเข้ารับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน ซึ่งคัดเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายหรือการบริหารการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 1 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 คน
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นต้นแบบในการเป็นภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 1 คน
- 4) ผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 1 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีดังนี้

3.5.1 ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

ในแต่ละข้อโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ความหมายดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น ใช้การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นใช้สูตร $PNI_{modified}$ ได้พิจารณาเรียงลำดับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงนั้นถือว่าสภาพปัจจุบันที่มีปัญหา แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งการพัฒนา สำหรับกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ เป็นสภาพของการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว โดยใช้สูตรในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม ของสุวิมล ว่องวานิช (2550)

3.5.2 ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สอดคล้องกัน มาเป็นบทสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาสังเคราะห์กับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครู จำนวน 97 คน ตอนที่ 1 ใช้ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.6.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และใช้เกณฑ์การพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

3.6.4 การวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

3.6.5 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) โดยใช้สูตรในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรโดย สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความถี่

จำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพปัจจุบันของกลุ่ม ดังสูตร

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D) / D \quad (3-2)$$

เมื่อ PNI_{modified} แทน ดัชนีเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI)

I (Importance) แทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของสภาพที่พึงประสงค์สำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

D (Degree of Success) แทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของสภาพปัจจุบันสำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

การใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยวิธีการคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากการหาค่าผลต่างของน้ำหนักคะแนนตามสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด (I) และสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยน้ำหนักคะแนนตามสภาพปัจจุบัน (D)

3.6.6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่สอดคล้องกันมาบทสรุปเป็นองค์ประกอบจากการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนี PNI_{Modified} และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 4 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 97)

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	6.19
หญิง	91	93.81
รวม	97	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	22	22.68
31 - 40 ปี	57	58.76
41 - 50 ปี	18	18.56
51 - 60 ปี	0	0
มากกว่า 60 ปี	0	0
รวม	97	100.00
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ครูระดับชั้นอนุบาล	22	22.68

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 97)

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ครูระดับชั้นประถมศึกษา	61	62.89
ครูพี่เลี้ยง	14	14.43
รวม	97	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	88	90.72
ปริญญาโท	6	6.19
ปริญญาเอก	0	0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.09
รวม	97	100.00
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	23	23.71
6 -10 ปี	29	29.90
11- 20 ปี	43	44.33
มากกว่า 20 ปี	2	2.06
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มครูระดับชั้นอนุบาล ครูระดับชั้นประถมศึกษา และครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 97 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 93.81 และเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 58.76 รองลงมา คือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 และมีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.56

ตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 62.89 รองลงมา คือ มีตำแหน่งครูระดับชั้นอนุบาล จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 และมีตำแหน่งครูพี่เลี้ยง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 90.72 รองลงมา คือ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 และมีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11- 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 -10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.71 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.06

ระยะที่ 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

(n = 97)

ตัวแปร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การรู้ดิจิทัล	3.759	0.560	มาก	4.617	0.404	มากที่สุด	0.228	2
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.687	0.607	มาก	4.638	0.438	มากที่สุด	0.258	1
3. การสื่อสาร	3.945	0.596	มาก	4.746	0.405	มากที่สุด	0.203	3
4. ความร่วมมือ	4.026	0.587	มาก	4.818	0.327	มากที่สุด	0.197	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.850	0.534	มาก	4.701	0.346	มากที่สุด	0.221	-

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.850$ S.D. = 0.534) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.026$ S.D. = 0.587) รองลงมาคือด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.945$ S.D. = 0.596) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.687$ S.D. = 0.607) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.701$ S.D. = 0.346) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.818$ S.D. = 0.327) รองลงมาคือด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.746$ S.D. = 0.405) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.617$ S.D. = 0.404) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในภาพรวม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.221) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าดัชนีสูงที่สุด (PNI_{modified} = 0.258) รองลงมาคือ การรู้ดิจิทัล มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.228) และการสื่อสาร มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.203) และความร่วมมือ มีค่าดัชนีน้อยที่สุด (PNI_{modified} = 0.197) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้
ดิจิทัล

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. ด้านการรู้ดิจิทัล								
1.1 ท่านมีความรู้และ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัล	3.680	0.654	มาก	4.598	0.493	มาก ที่สุด	0.249	2
1.2 ท่านมีทักษะในการใช้ คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี สารสนเทศและการรู้สื่อ ดิจิทัล	3.887	0.690	มาก	4.660	0.498	มาก ที่สุด	0.199	7
1.3 ท่านสามารถ ค้นหา การเข้าถึง การจัดการ และการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ สื่อสารดิจิทัล	3.814	0.782	มาก	4.639	0.504	มาก ที่สุด	0.216	5
1.4 ท่านสามารถ การ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การประเมินข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหา ดิจิทัลได้อย่างมี วิจารณญาณ	3.691	0.635	มาก	4.598	0.493	มาก ที่สุด	0.246	3
1.5 ท่านแบ่งปันข้อมูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใน การทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	3.784	0.599	มาก	4.608	0.511	มาก ที่สุด	0.218	4

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการรู้
ดิจิทัล (ต่อ)

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1.6 ท่านสามารถบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่อและเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ ได้	3.814	0.697	มาก	4.588	0.515	มากที่สุด	0.203	6
1.7 ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์	3.639	0.664	มาก	4.629	0.527	มากที่สุด	0.272	1
รวม	3.759	0.560	มาก	4.617	0.404	มากที่สุด	0.228	-

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการรู้ดิจิทัล ในภาพรวมพบว่า

สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.759$ S.D. = 0.560) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการรู้สื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.887$ S.D. = 0.690) รองลงมาคือ ท่านสามารถ ค้นหา การเข้าถึง การจัดการ และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 3.814$ S.D. = 0.782) และท่านสามารถบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่อและเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 3.814$ S.D. = 0.697) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.639$ S.D. = 0.664) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.617$ S.D. = 0.404) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการรู้สื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.660$ S.D. = 0.498) รองลงมาคือ ท่านสามารถ ค้นหา การเข้าถึง การจัดการ และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.639$ S.D. = 0.504) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่อและเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.588$ S.D. = 0.515) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในภาพรวม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.228$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.272$) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.249$) ค่าดัชนีน้อยที่สุดคือ ท่านมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการรู้สื่อดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.199$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้าน
วิสัยทัศน์ดิจิทัล

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI_{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
2.วิสัยทัศน์ดิจิทัล								
2.1 ท่านเห็นว่าโรงเรียน มีศักยภาพในการพัฒนา ในอนาคตด้วยดิจิทัล	4.083	0.717	มาก	4.835	0.400	มาก ที่สุด	0.184	6
2.2 ท่านมีส่วนร่วมใน การวางแผน และการ รวบรวมข้อมูล ทรัพยากรมาพัฒนาสู่ การปฏิบัติในด้านดิจิทัล ได้	3.495	0.792	ปาน กลาง	4.567	0.557	มาก ที่สุด	0.307	2

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้าน
วิสัยทัศน์ดิจิทัล (ต่อ)

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
2.3 ท่านสามารถสร้าง ความเข้าใจร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงานใน วิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.742	0.754	มาก	4.567	0.538	มากที่สุด	0.220	5
2.4 ท่านมีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนและ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัล	3.639	0.724	มาก	4.619	0.529	มากที่สุด	0.269	4
2.5 ท่านเผยแพร่ วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล	3.464	0.693	ปาน กลาง	4.536	0.596	มากที่สุด	0.309	1
2.6 ท่านสามารถนำ นโยบาย และแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการใช้ ดิจิทัลไปเชื่อมโยงสู่การ ปฏิบัติงานได้	3.701	0.680	มาก	4.701	0.524	มากที่สุด	0.270	3
รวม	3.687	0.607	มาก	4.638	0.438	มากที่สุด	0.258	-

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมพบว่า

สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.687$ S.D. = 0.607) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านเห็นว่าโรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคตด้วยดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.083$ S.D. = 0.717) รองลงมาคือ ท่านสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.742$ S.D. = 0.754) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 3.464$ S.D. = 0.693) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.638$ S.D. = 0.438) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านเห็นว่าโรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคตด้วยดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.835$ S.D. = 0.400) รองลงมาคือ ท่านสามารถนำนโยบาย และแผนงานโครงการเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลไปเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.701$ S.D. = 0.524) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.536$ S.D. = 0.596) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในภาพรวม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.258$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.309$) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน และการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรมาพัฒนาสู่การปฏิบัติในด้านดิจิทัลได้ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.307$) ค่าดัชนีน้อยที่สุดคือ ท่านเห็นว่าโรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคตด้วยดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.184$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสื่อสาร

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI_{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3. การสื่อสาร								
3.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร	3.876	0.665	มาก	4.650	0.521	มากที่สุด	0.200	4

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการ
สื่อสาร (ต่อ)

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
3.2 ปัจจุบันท่านใช้ เครื่องมือดิจิทัลเป็น เครื่องมือสื่อสารกับ ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้	4.031	0.714	มาก	4.814	0.441	มากที่สุด	0.194	5
3.3 ท่านสามารถ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ความรู้กับผู้ให้และ ผู้ร่วมงานด้วยการสื่อ ดิจิทัลได้	3.845	0.712	มาก	4.691	0.528	มากที่สุด	0.220	2
3.4 ท่านสามารถสื่อสาร ผ่านช่องทางดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ ตรงกันในการ ปฏิบัติงาน	3.856	0.692	มาก	4.722	0.515	มากที่สุด	0.225	1
3.5 ท่านสามารถนำสื่อ ดิจิทัลมาใช้กับกิจกรรม การเรียนการสอนและ กิจกรรมอื่นๆ	3.928	0.681	มาก	4.773	0.468	มากที่สุด	0.215	3
3.6 ท่านมีทัศนคติเชิง บวกต่อการสื่อสารด้วย สื่อดิจิทัล	4.134	0.702	มาก	4.825	0.409	มากที่สุด	0.167	6
รวม	3.845	0.596	มาก	4.746	0.405	มากที่สุด	0.203	-

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านการสื่อสาร ในภาพรวมพบว่า

สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.845$ S.D. = 0.596) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการสื่อสารด้วยสื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.134$ S.D. = 0.702) รองลงมาคือ ปัจจุบันท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ($\bar{X} = 4.031$ S.D. = 0.714) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ให้และผู้ร่วมงานด้วยการสื่อสารได้ ($\bar{X} = 3.845$ S.D. = 0.712) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.746$ S.D. = 0.405) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการสื่อสารด้วยสื่อดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.825$ S.D. = 0.409) รองลงมาคือ ปัจจุบันท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ($\bar{X} = 4.814$ S.D. = 0.441) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.650$ S.D. = 0.521) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในภาพรวม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.203$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.225$) รองลงมาคือ ท่านสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ให้และผู้ร่วมงานด้วยการสื่อสารได้ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.220$) ค่าดัชนี น้อยที่สุดคือ ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการสื่อสารด้วยสื่อดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.167$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความ
ร่วมมือ

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
4. ความร่วมมือ								
4.1 ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้	4.144	0.692	มาก	4.876	0.361	มากที่สุด	0.177	5
4.2 ท่านสามารถเสนอมุมมอง ความคิดและใช้ทักษะ ความรู้ของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.856	0.692	มาก	4.763	0.428	มากที่สุด	0.235	1
4.3 ท่านร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเต็มใจ	3.907	0.805	มาก	4.753	0.479	มากที่สุด	0.217	3
4.4 ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรได้	3.928	0.698	มาก	4.814	0.417	มากที่สุด	0.226	2
4.5 ท่านยอมรับความเสี่ยงและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.000	0.707	มาก	4.773	0.445	มากที่สุด	0.193	4

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความ
ร่วมมือ (ต่อ)

(n = 97)

การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์(I)			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
4.6 ท่านมีความพยายาม ที่จะร่วมมือกับเพื่อน ร่วมงาน	4.320	0.622	มาก	4.928	0.260	มากที่สุด	0.140	6
รวม	4.026	0.587	มาก	4.818	0.327	มากที่สุด	0.197	-

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด
นครศรีธรรมราช ด้านความร่วมมือ ในภาพรวมพบว่า

สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.026$ S.D. = 0.587) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ท่านมีความพยายามที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.320$ S.D. =
0.622) รองลงมาคือ ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้ ($\bar{X}=4.144$
S.D. = 0.692) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถเสนอมุมมอง ความคิดและใช้ทักษะ ความรู้ของตนเอง
เพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}=3.856$ S.D. = 0.692) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.818$ S.D. = 0.327) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีความพยายามที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=$
4.928 S.D. = 0.260) รองลงมาคือ ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน
ได้ ($\bar{X}=4.876$ S.D. = 0.361) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ
และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.753$ S.D. = 0.479)
ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในภาพรวม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.197$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านสามารถเสนอมุมมอง ความคิดและใช้ทักษะ ความรู้ของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าดัชนีสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.235$) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรได้ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.226$) ค่าดัชนีน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพยายามที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.140$) ตามลำดับ

ระยะที่ 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)

การพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 1)	การจัดประชุมสอบถามความคิดเห็นของครู และนำความคิดเห็นของครูมาวางแผนโดยการจัดโครงการอบรม สัมมนาให้กับครู และเปลี่ยนมุมมองเปลี่ยนทัศนคติของครู
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 2)	เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือรูปแบบการอบรมที่เหมาะสม การกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู และจัดสรรงบประมาณการอบรมให้กับครู ต้องมีการสรุป ติดตามและประเมินผล

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (ต่อ)

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 3)	การจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนและวิเคราะห์ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ และสอบถามความคิดเห็นของครู ร่วมกันคิดและให้คำแนะนำการจัดการฝึกอบรมให้ครู
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 4)	เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันสร้างตั้งแต่ต้น ทำให้ครูสามารถมีวิสัยทัศน์ที่รู้เท่าทันต่อการศึกษายุคดิจิทัล

สรุปจากตารางที่ 4.7 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีทั้งหมด 7 แนวทาง คือ 1) กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัลให้ชัดเจน 2) การจัดประชุมครูและบุคลากร เปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม 3) การนำวิสัยทัศน์ไปตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือรูปแบบการเรียนการสอน 4) การจัดระบบการติดตามและประเมินผลการอบรมหรือการทำกิจกรรมโดยใช้ดิจิทัล 5) การปรับทัศนคติ มุมมอง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 6) การสร้างเครือข่ายการศึกษาทางดิจิทัล 7) การจัดหาแหล่งข้อมูลหรือกรณีที่เป็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีในทางดิจิทัล

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการรู้ดิจิทัล

2. ด้านการรู้ดิจิทัล	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 1)	การจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม และส่งครูไปอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ทางโรงเรียนต้องมียุทธศาสตร์เพียงพอในการที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการให้มากขึ้น โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการรู้ดิจิทัล (ต่อ)

2. ด้านการรู้ดิจิทัล	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 2)	การอบรมครูเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยี ทั้งอบรมภายในและส่งเสริมให้ครูไปอบรมภายนอก และให้ครูที่ได้รับการอบรมไปถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงให้ครูมีโอกาสได้ทำกิจกรรมสร้างสรรค์ จัดประกวดและจัดแข่งขันสื่อดิจิทัล ให้เกียรติบัตรนับเป็นการยกย่อง ต้องมีการสนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์ และ วัสดุต่างๆ หรือเป็นจัดสวัสดิการสำหรับครูที่มีผลงานด้านดิจิทัลดีเด่น
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 3)	การจัดทำคู่มือสำหรับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับครู การจัดหลักสูตรอบรมให้กับครู และต้องมีทีมงานที่จะให้บริการช่วยเหลือปัญหาทางเทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรจะต้องศึกษาข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้อย่างเหมาะสมกับบริบทที่ต้องการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 4)	สนับสนุนคุณครูไปค้นหาสิ่งใหม่ๆ และเอาเวลาที่หลังจากเสร็จสิ้นภารกิจการสอนแล้วไปศึกษาต่อ ต้องใช้แอปพลิเคชันให้เป็นประโยชน์ ต้องติดตามข่าวให้เยอะและต้องรู้เทรนด์ข้างหน้า คุณครูต้องก้าวทันและก้าวไปไกลกว่านักเรียนอีก

สรุปจากตารางที่ 4.8 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการรู้ดิจิทัล มีทั้งหมด 7 แนวทาง คือ 1) การจัดทำโครงการอบรม สัมมนาหรือหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการในการนำสื่อดิจิทัลใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ในการจัดประกวดและการแข่งขันสื่อดิจิทัลทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลสมัยใหม่ รวมอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุต่างๆ ที่หลากหลายให้กับครู 5) การจัดทำคู่มืออย่างละเอียด เพื่อการใช้ทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลต่างๆ ให้กับครู 6) การปลูกฝังให้ครูมีวิจรณ์ญาณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 7) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวิจัยด้านการศึกษาดิจิทัล

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสื่อสาร

3. ด้านการสื่อสาร	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 1)	การสร้างเครือข่ายที่ชัดเจนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ส่วนเครือข่ายภายในโรงเรียน เราต้องสร้างช่องทางการสื่อสารทางดิจิทัลให้กับครูได้แปลเปลี่ยนกัน ส่วนเครือข่ายภายนอกโรงเรียน ส่วนใหญ่เราจะสร้างกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะสถาบันและสมาคมต่างๆ ในการพัฒนาคุณครูผ่านระบบสื่อออนไลน์
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 2)	ส่งเสริมครูใช้สื่อดิจิทัลอย่างเข้าใจง่ายเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สำหรับครูรุ่นเก่าที่ขาดทักษะ เวลาเราใช้สื่อดิจิทัลแปลเปลี่ยนเรียนรู้กัน เราต้องใช้วิธีการสื่อสารไม่ซับซ้อนมาก ควรทำให้ง่ายที่สุด เป็นโปรแกรมสำเร็จรูป เราต้องมีประชาสัมพันธ์ตลอด เวลาเราแก้ไขปัญหาได้ทันที เราก็ต้องออกข่าวและประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนรับทราบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 3)	ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลให้เป็นประโยชน์และมีความชัดเจน โรงเรียนควรมีแบบฟอร์มให้ครูสามารถแจ้งซ่อมปัญหาทางเทคโนโลยีหรือแจ้งปัญหาการใช้งานทางไลน์ได้ ทีมงานก็จะสามารถเข้าไปแก้ไขให้ได้ทันที
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 4)	สร้างบรรยากาศการสื่อสารทางบวกในโรงเรียน ต้องสื่อสารจงใจให้ครูรุ่นเก่ามีความเชื่อมั่นว่าตัวเองพัฒนาได้

สรุปจากตารางที่ 4.9 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสื่อสาร มีทั้งหมด 8 แนวทาง คือ 1) การสร้างบรรยากาศและสร้างแรงจูงใจในการสื่อสารเชิงบวกในโรงเรียน ให้ครูสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2) การส่งเสริมครูใช้สื่อดิจิทัลอย่างเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน 3) การสร้างเครือข่ายที่ชัดเจนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน 4) การประชาสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง ชุมชน และสาธารณชนให้ได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานทางเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน 5) การสร้างแบบฟอร์มโซเชี่ยลมีเดียให้ครูสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6) การจัดทำแบบฟอร์มแจ้งปัญหาทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครู 7) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ให้ครูทุกท่านได้ทราบถึงกระบวนการในการทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานต่างๆ 8) การส่งเสริมการลดการใช้งานกระดาษ และลดต้นทุนการสื่อสาร

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความร่วมมือ

4. ด้านความร่วมมือ	การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 1)	ความร่วมมือต้องเกิดจากครูทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เราก็เอาปัญหานั้นมาคุยกันแล้วมาวางแผนที่จะแก้ไขปัญหานั้น ออกแบบในการที่จะดำเนินการปฏิบัติ แล้วก็ติดตามนิเทศปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น และต้องให้ครูมีความมั่นใจในการดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียน โดยที่ครูจะมีความรู้สึกปลอดภัยและมีความรู้สึกว่ามีใครพึ่งพาไว้แน่นอน
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 2)	เราต้องเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมถึงเวลาในการประชุมคุณครูประจำเดือน ก็ต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะในเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ เราต้องร่วมกันแก้ไขกัน
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 3)	จัดกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนได้สื่อสารเชิงลึกเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
ผู้ทรงคุณวุฒิ (ท่านที่ 4)	เราต้องให้ครูได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันวางแผนในทุกกระบวนการ ร่วมกันลงมือทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท้ายที่สุดต้องมีการติดตามทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ครูตอบแบบสอบถามกันแล้วเก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาในปีถัดไปตลอด

สรุปจากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความร่วมมือ มีทั้งหมด 6 แนวทาง คือ 1) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ 2) การจัดกิจกรรมหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบ PLC 3) การส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสาขาวิชา และร่วมกันวางแผนการจัดทำโครงการหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 4) การเปิดโอกาสให้

ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเสนอแนะปัญหาที่ครูพบจากประสบการณ์จริง ร่วมกันหาแนวทางและนำไปปรับปรุงแก้ไข 5) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูยุคเก่ากับครูยุคใหม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 6) การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน

ตารางที่ 4.11 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเรียงตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น	
แนวทางการพัฒนา	
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	- กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัลให้ชัดเจน - การจัดประชุมครูและบุคลากร เปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม - การนำวิสัยทัศน์ไปตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือรูปแบบการเรียนการสอน - การจัดระบบการติดตามและประเมินผลการอบรมหรือการทำกิจกรรมโดยใช้ดิจิทัล - การปรับทัศนคติ มุมมอง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล - การสร้างเครือข่ายการศึกษาทางด้านดิจิทัล - การจัดหาแหล่งข้อมูลหรือกรณีที่เป็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีในทางด้านดิจิทัล
2. ด้านการรู้ดิจิทัล	- การจัดทำโครงการอบรม สัมมนาหรือหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล - การอบรมเชิงปฏิบัติการในการนำสื่อดิจิทัลใช้ในการจัดการเรียนการสอน - การส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ในการจัดประกวดและการแข่งขันสื่อดิจิทัลทางเทคโนโลยีดิจิทัล - การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลสมัยใหม่ รวมอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุต่างๆ ที่หลากหลายให้กับครู

ตารางที่ 4.11 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด นครศรีธรรมราช (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเรียงตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น	
แนวทางการพัฒนา	
	5. การจัดทำคู่มืออย่างละเอียด เพื่อการใช้ทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลต่างๆ ให้กับครู 6. การปลูกฝังให้ครูมีวิจารณญาณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 7. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวิจัยด้านการศึกษาดิจิทัล
3. การสื่อสาร	1. การสร้างบรรยากาศและสร้างแรงจูงใจในการสื่อสารเชิงบวกในโรงเรียน ให้ครูสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2. การส่งเสริมครูใช้สื่อดิจิทัลอย่างเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน 3. การสร้างเครือข่ายที่ชัดเจนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน 4. การประชาสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง ชุมชน และสาธารณชนให้ได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานทางเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน 5. การสร้างแบบฟอร์มโซเชียลมีเดียให้ครูสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 6. การจัดทำแบบฟอร์มแจ้งปัญหาทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครู 7. การส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ให้ครูทุกท่านได้ทราบถึงกระบวนการในการทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานต่างๆ 8. การส่งเสริมการลดการใช้กระดาษ และลดต้นทุนการสื่อสาร
4. ความร่วมมือ	1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ 2. การจัดกิจกรรมหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบ PLC 3. การส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสาขาวิชาและร่วมกันวางแผนการจัดทำโครงการหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน 4. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเสนอแนะปัญหาที่ครูพบจากประสบการณ์จริง ร่วมกันหาแนวทางและนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 4.11 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเรียงตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น	
แนวทางการพัฒนา	
4. ความร่วมมือ	5. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูยุคเก่ากับครูยุคใหม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 6. การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภายในโรงเรียน เพื่อกระชับความสัมพันธ์และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน โรงเรียน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 97 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน เพศชาย จำนวน 6 คน มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 57 คน

อายุอยู่ในระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 57 คน รองลงมาคือ อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน และ น้อยที่สุดคือ อายุอยู่ในระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 18 คน

วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 88 คน รองลงมาคือ วุฒิการศึกษา ระดับ ปริญญาโท จำนวน 6 คน และ น้อยที่สุดคือ วุฒิการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน

ตำแหน่งครูระดับชั้นประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 61 คน รองลงมาคือ ตำแหน่งครูระดับชั้นอนุบาล จำนวน 22 คน และ น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งครูพี่เลี้ยง จำนวน 14 คน

ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด อยู่ระหว่างอายุ 11- 20 ปี จำนวน 43 คน รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่างอายุ 6 -10 ปี จำนวน 29 คน และ น้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน

5.1.2 จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

5.1.2.1 สภาพปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทัศนคติดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

5.1.2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 4 ด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมพบว่า มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.221$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทัศนคติดิจิทัล มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified} = 0.258$) รองลงมาคือ การรู้ดิจิทัล มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.228$) และต่ำที่สุดคือ ความร่วมมือ มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.197$) ตามลำดับ

5.1.3 จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามและข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา โดยเรียงจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

5.1.3.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูคือ ควรมีการสร้างเครือข่ายการศึกษาดิจิทัล เพื่อให้ครูที่ได้รับการอบรมทีมรุ่นแรก สามารถได้แลกเปลี่ยนถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลกับครูท่านอื่น และแบ่งปันทรัพยากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนให้ครูทุกท่านได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5.1.3.2 การรู้ดิจิทัล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูคือ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล จัดประกวดและการแข่งขันสื่อดิจิทัล และให้ยกย่องเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยให้เกียรติบัตร หรือจัดเป็นสวัสดิการสำหรับครูที่มีผลงานด้านดิจิทัลดีเด่น

5.1.3.3 การสื่อสาร แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูคือ ควรมีการส่งเสริมครูใช้สื่อดิจิทัลอย่างเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน เพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศการสื่อสารเชิงบวกในโรงเรียน ต้องสื่อสารจงใจให้ครูสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

5.1.3.4 ความร่วมมือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูคือ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และได้เสนอแนะปัญหาที่ครูพบจากประสบการณ์จริง ร่วมกันหาแนวทางและนำไปปรับปรุงแก้ไข มีการเผยแพร่ผลการแก้ไขปัญหามาให้ครูทุกคนได้รับทราบ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบัน จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการสื่อสาร และ การรู้ดิจิทัล และน้อยที่สุดคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้วิจัยเห็นว่า ทางโรงเรียนการสนับสนุน และผลักดัน ขับเคลื่อน ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในระดับหนึ่งอยู่แล้ว ด้วยเหตุที่เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ และรับมือกับความท้าทายของการศึกษายุคดิจิทัล ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE, 2018) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้

เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้นและมีภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อให้การศึกษาในยุคปัจจุบันนี้มีความเสมอภาค และพัฒนาให้ครูเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการเติบโตอย่างมีอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ความร่วมมือ สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากนั้น ผู้วิจัยคิดว่า อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา มีหลักการบริการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมยินดี รวมถึงครูทุกท่านมีทัศนคติที่ดีที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน โดยเชื่อว่าครูทุกท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจกันเพื่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ผู้นำมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านดิจิทัล การรวมทีม การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารในการทำงาน อย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการ บริหารงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และนำมา วางแผนกำหนดด้านกลยุทธ์เทคนิควิธีการ แนวทางปฏิบัติในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสาร สภาพปัจจุบัน อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีบรรยากาศ การสื่อสารที่เปิดกว้าง ครูมีความพยายามและทัศนคติที่ดีในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับคน รอบข้าง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จารุพันธ์ ผิวผาง, ทศนา ประสานศรี, และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุคดิจิทัลและประเทศไทย 4.0 มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมากมิใช่เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้นที่ได้รับ ผลกระทบในด้านการศึกษา การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารแสดงถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมจะสามารถตอบ คำถามได้ว่าการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดแล้วหรือยัง 3) การรู้ดิจิทัล

สภาพปัจจุบัน อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการรู้สื่อดิจิทัล และสามารถบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่อ เครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) เกี่ยวกับ แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู กล่าวว่า ครูมีความสำคัญที่จะสามารถ “เข้าใจ” บทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถ “เลือกใช้” และ “สร้าง” สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เหมาะสมกับองค์ความรู้ที่ต้องการจะถ่ายทอด และเหมาะสมต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละช่วงวัยในบริบทที่แตกต่างกัน โดยไม่ลืมที่จะสอดแทรกความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีด้วย 4) วิสัยทัศน์ดิจิทัล สภาพปัจจุบัน อาจเป็นเพราะครูมีความเห็นตรงกันว่าโรงเรียนมีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียนก้าวสู่โรงเรียนดิจิทัลได้ และมองเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน ครูมีความพยายามที่จะสร้างความเข้าใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา โกลวานิช และคณะ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 กล่าวว่า ผู้นำต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความร่วมมือ เช่นเดียวกับสภาพปัจจุบันนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสาร และวิสัยทัศน์ดิจิทัล และน้อยที่สุดคือ การรู้ดิจิทัล ผู้วิจัยคิดว่า อาจเป็นเพราะครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปร่วมมือกันปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ รอดทอง และมลฤกษ์ เลิศวิสัย (2564) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของครู โรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต พบว่า ครูและบุคลากรต้องเข้าใจวิสัยทัศน์องค์กร ต้องมีการชวนชวนไฝหาคำความรู้ที่จะดำรงสมรรถนะทางดิจิทัลของครูและบุคลากร ให้ครูและบุคลากรเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการไฝหาคำความรู้ การค้นหาคำรู้จากเทคโนโลยี

สารสนเทศสมัยใหม่ มีการปรับวัฒนธรรม และทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และตัวนักเรียนมีส่วนร่วมในขณะเดียวกันต้องรับมือต่ออุปสรรคต่างๆ การพัฒนา เทคโนโลยีและสื่อที่สอดคล้อง และการดำรงสิ่งต่างๆ เหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พิชญ์ พิมล สุนทวงศ์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า การศึกษาโดยที่แนวทางมีความ เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสาร ความรู้ดิจิทัล และความร่วมมือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ความร่วมมือ สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พิชญ์พิมล สุนทวงศ์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิง ดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีการปฏิบัติภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด 2) การสื่อสาร สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ พบว่า ผู้นำสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลาย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่ เกี่ยวข้องและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล:องค์การ ไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ผู้นำต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีการ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน มีมุมมองภาพอนาคตทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล และสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลด้วยวิธีการสร้างความเข้าใจและ มองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ มีการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และ โครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุนการทำงานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับ ความต้องการ สนับสนุนให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การรู้ ดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่ง ประเทศไทย พบว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการนำ ข้อมูลมาใช้ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์และเลือกใช้ ข้อมูลดิจิทัลได้อย่างมีประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีการ

สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

5.2.3 ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 4 ด้าน ด้วยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี (PNI modified) สูงที่สุด คือ วิทยาทันดิจิทัล มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.258$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นว่าความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงทางโรงเรียนมีการส่งเสริมครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิทยาทันที่มุ่งดิจิทัลและมีการสนับสนุนให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจในเรื่องดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการจัดประชุมและกิจกรรมเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครู และนำความคิดเห็นของครูมาวางแผนโดยการจัดโครงการอบรม สัมมนาให้กับครู เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจทางด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นการสร้างภาพอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนเป็นโรงเรียนดิจิทัล ซึ่งหากโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้นำวิทยาทันไปตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือรูปแบบการอบรมที่เหมาะสมสำหรับครู และมีการสร้างเครือข่ายการศึกษาดิจิทัล รวมถึงมีระบบการติดตามและประเมินผลการอบรมหรือการทำกิจกรรม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ จะสามารถทำให้ครูได้นำวิทยาทันไปลงมือปฏิบัติจริงๆ และมีแพลตฟอร์มที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจนให้ครูสามารถได้แลกเปลี่ยนถ่ายทอดและเผยแพร่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิเช่นกัน และรองลงมาคือ การรู้ดิจิทัล มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.228$) ผลจากการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ และให้เหตุผลว่า ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครู การพัฒนาครูให้มีความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อดิจิทัลต่างๆ ควรมีส่งเสริมครูสามารถสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนการสอน โดยจัดประกวดและการแข่งขันสื่อดิจิทัล และควรปลูกฝังให้ครูมีวิจรรณญาณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ ดารุวรรณ ฉวีการ (2564) จากการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลผู้นำจำเป็นต้องมีวิทยาทันด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอน เป็นระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาส

ทางการเรียนรู้ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

5.2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามและข้อค้นพบด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่สำคัญจะเห็นได้จากความต้องการจำเป็นที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการสร้างเครือข่ายการศึกษาดิจิทัล เพื่อให้ครูที่ได้รับการอบรมที่รุ่นแรก สามารถได้แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลกับครูท่านอื่น และแบ่งปันทรัพยากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนให้ครูทุกท่านได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน อาจเป็นผลจากการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับ พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) จากการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู คือ สนับสนุนให้ครูมีการสร้างเครือข่าย ทั้งเครือข่ายที่เป็นมนุษย์ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิด และเครือข่ายในการสร้างเทคโนโลยี 2) การรู้ดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล จัดประกวดและการแข่งขันสื่อดิจิทัล และให้ยกย่องเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยให้เกียรติบัตร หรือจัดเป็นสวัสดิการสำหรับครูที่มีผลงานด้านดิจิทัลดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับ มาโนช หัตถยาภิต, สมศักดิ์ บุญปู, และสิน งามประโคน (2565) จากการศึกษา การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านสร้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล ต้องจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยี โครงการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ 3) การสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการส่งเสริมครูใช้สื่อดิจิทัลอย่างเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน เพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศการสื่อสารเชิงบวกในโรงเรียน ต้องสื่อสารจงใจให้ครูสามารถรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนัช สุขแก้ว (2562) จากการศึกษา ทักษะครูในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า การพัฒนาทักษะครูในยุคดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สื่อ

สามารถตอบสนองบุคคลที่รับรู้สื่อได้ รวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อตามแต่ละวัตถุประสงค์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ นวพัฒน์ เก็มกามาเน (2563) แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ต้องมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างเจตคติที่ดีในการปรับเปลี่ยน รูปแบบการทำงานจากระบบเดิมเป็นการใช้สื่อดิจิทัล ต้องพัฒนาให้ครูเป็นผู้ฟังที่ดีพร้อมรับฟังความคิดเห็นพร้อมเปิดใจยอมรับและพร้อมที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น 4) ความร่วมมือ มี แนวทางการพัฒนา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และ ได้เสนอแนะปัญหาที่ครูพบจากประสบการณ์จริง ร่วมกันหาแนวทางและนำไปปรับปรุงแก้ไข มีการ เผยแพร่ผลการแก้ไขปัญหาก็ครูทุกคนได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ ชุติรัตน์ กาญจนชนชัย (2562) จากการศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง ตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีที่สำคัญของความร่วมมือ ซึ่งมีในระดับสูงคือ การ แก้ไขปัญหา ประกอบด้วยดังนี้ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา มอง ภาพรวมของปัญหาเพื่อจับประเด็นปัญหา มีการระดมสมองของทีมงานในการแก้ไขปัญหา มีวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และมองปัญหาเชิงกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูทุกท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเลือก กิจกรรมหรือรูปแบบการอบรมที่เหมาะสม จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผล การจัด โครงการอบรม สัมมนาหรือหลักสูตรเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของครูให้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลและเพื่งต้นวงความรู้เกี่ยวกับดิจิทัล การสร้างเครือข่ายการศึกษาดิจิทัล เพื่อให้ครูที่ได้รับการอบรมที่รุ่นแรก สามารถได้แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลกับครูท่านอื่น จัดหาแหล่งข้อมูลหรือกรณีที่เป็นตัวอย่าง แนวปฏิบัติที่ดีให้ครูได้เห็นถึงประโยชน์ของดิจิทัลในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

5.3.1.2 การรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงบประมาณด้านทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโครงการการฝึกอบรมหรือการวิจัยด้านการศึกษาดิจิทัลต่าง ๆ ให้กับครู ควรจัดประกวดและการแข่งขันสื่อดิจิทัล และให้ยกย่องเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อกระตุ้นความสนใจของครูที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริการจัดการ และจัดทำคู่มือการใช้ทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลต่างๆ ให้กับครู

5.1.3.3 การสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแบบฟอร์มโซเชียลมีเดียเพื่อให้ครูสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสร้างแบบฟอร์มแจ้งปัญหาทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครู เพื่อให้ครูแจ้งปัญหาในการใช้งานได้อย่างมีความสะดวกและสามารถแก้ไขให้ได้ทันที ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ให้ครูทุกท่านได้ทราบถึงทุกกระบวนการในการทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานต่างๆ สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายที่ชัดเจนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ต้องมีการประชาสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง ชุมชน และสาธารณชนให้ได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานของโรงเรียน

5.1.3.4 ความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักแก่ครูให้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนสอนโดยการใช้สื่อดิจิทัล ควรส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างครูยุคเก่ากับครูยุคใหม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ให้ครูยุคเก่าช่วยเติมเต็มด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ตัวชี้วัดมาตรฐานทางอาชีพ ความรู้ทางวิชาการต่างๆ ให้กับครูยุคใหม่ และให้ครูยุคใหม่ช่วยเสริมเรื่องความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับครูยุคเก่า เพื่อให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาตามความถนัดและศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอปัญหาที่พบเจอทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ และสามารถให้ครูช่วยกันแก้ปัญหาผ่านช่องทางที่หลากหลาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับรูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาติดตามประเมินผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาภาวณำดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนอื่นๆ หรือ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย

บรรณานุกรม

- กนกนาถ ลิจิตไพรวัดย์. (2563). *กลยุทธ์การสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านเฟซบุ๊กเพจในจังหวัดพิษณุโลก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อรุณการลาดพร้าว.
- กัญญา จันทร์จุไร. (2565). *จุดมุ่งหมายของโรงเรียนต้นต้วต้ว*. สืบค้นจาก <https://www3.ttw.ac.th/index.cfm?id=6>
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- โกเมศ แดงทองดี. (2560). การศึกษาในยุค Thailand 4.0. *วารสารอาชีวศึกษาภาคกลาง*, 1(1), 1-6.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2560). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2561). *ICT Leadership ภาวะผู้นำยุค 5G*. สืบค้นจาก <https://www.salika.co/2020/11/10/ict-leadership-5g/>
- จารุพันธ์ พิ้วผาง, พัฒนา ประสานศรี, และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 96-108.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- จิตรกร จันทร์สุข, และจิรพันธ์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 36-49.
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(10), 459-472.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). *รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น* (Unpublished Master's thesis). วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, กรุงเทพฯ.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. วารสารการบริหารนิติบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(4), 138-148.
- ชีวิน อ่อนละอ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา, และสวิตา อ่อนลอ. (2563). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 10(1), 108-119.
- ชุดิกาญจน์ ทักโลวา, และวันทนา อมตาริยกุล. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(41), 310-352.
- ชุดิรัตน์ กาญจนธงชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- เชาวเรศ ใจทัต. (2559). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ Think Beyond.
- ทินกร บัวชู, และทิภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *ครุศาสตร์สาร*, 13(2), 285-294.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ไทยวินเนอร์. (2563). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคืออะไร (Digital Leadership). สืบค้นจาก <https://thaiwinner.com/digital-leadership/>
- ธนัท สมณคุปต์, และพัทธนันท์ บุตรนุช. (2562). การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลของวิสาหกิจชุมชน. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ECT Journal*, 16, 11-22.
- ธนิศ รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิรารัตน์ ธิศาลา. (2562). ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของสถานศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จิรภัทร พงษ์พิช. (2565). การสื่อสารยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://anyflip.com/pdvmc/dvbw/basic>
- ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(26), 119-129.
- นวพัฒน์ เก็มกาเมน. (2563). แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทน์ สุขแก้ว, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และวรรณวิศา คล้ายจำแสง. (2562). ทักษะครูในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. ใน *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย (Symposium) ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12* (น.70-78). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตินา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ. วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะของมหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 1630-1642.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561). *Leadership in digital era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era>
- ปณิดา วรรณพิรุณ, และนำโชค วัฒนานัน. (2560). ความฉลาดทางดิจิทัล. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 104(34), 12-20.*
- พนทิพย์ หาญชนะ, และศีกฤทัย ศิลาฉาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(6), 118-133.*
- พรพิชชา หลักคำ. (2564). *การศึกษาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรพิมล แก้วอ่อน. (2564). *แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พัชรา วาณิชสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พันรัชศ เจนหัตถ์คุณ. (2564). บทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *The Journal of Law, Public Administration and Social Science*, 6(1), 129-141.
- พิชญ์พิมล สุนทวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิชญภา ยืนยาว. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พิชญ์ ทองนิม, และศศิวิมล สุขบท. (2549). แนวคิดการจัดการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- มานิช หัทธามาศย์, สมศักดิ์ บุญปู, และสิน งามประโคน. (2565). การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านสร้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 326-334.
- มูฮำหมัดรุชดัน ลือบาคะลูติง, และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13* (น.1935-1946). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- รัฐนันท์ รถทอง, และมลรัญ เลิศวิไลย์. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(11), 224-234.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน, 1(3), 53-62.
- รจนาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เลอศักดิ์ ตามา, และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 224-240.
- วงศกร สิงหรวงศ์. (2561). กระบวนการสื่อสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มรณรงค์การใช้จักรยานกลุ่มปั่นเดอะ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชรวรรษ์ งามละม่อม. (2558). แนวคิดการพัฒนาชนบท. ปทุมธานี: สถาบันวิชาการไทยวิจัย พัฒนาการจัดการ TRDM.
- วณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรารักษ์ สุรสีห์เรืองชัย. (2558). การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วริยา สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วัชรระ คงแสนคำ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมีของผู้บริหาร สถานศึกษา ขนาดเล็ก (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรารัตน์ แสงทิพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิชุดา บุญทรัพย์. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- วิไลพร ไชโย. (2556). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สมาน อัสวภูมิ. (2565, 22 มิถุนายน). ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) [Web log message]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/703154>
- สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 - 2565. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2546). พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2560- 2564. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *Digital Literacy Project*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศของประเทศไทย พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). ผลการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ประชุม กช.) ครั้งที่ 6/2565. สืบค้นจาก <https://opec.go.th/gallery/detail/179>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2560). แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2562-2565
จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับ
ครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์. (2556). พจนานุกรมเคมบริดจ์. อังกฤษ: มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด
กรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา สายลวด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- สุชนา โกมลวนิช, สิทธิชัย สอนสุทิ, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์, และเกื้อจิตต์ นิมทิม. (2563).
องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 23. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ
บัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 (น.1-8). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ ทองมา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Unpublished Master's
thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สุทธินันท์ ชื่นชม, ถัดยา ใจรักย์, และอำนาจ โกวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ (Unpublished
Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุทน เหมือนพิทักษ์. (2560). แนวทางการพัฒนาความร่วมมือด้านความมั่นคง ระหว่างไทยกับ
กัมพูชาของกองทัพไทย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุพิชญา พันธุ์เดช. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (Unpublished
Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชรรมา
เปรส.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสถียร เจริญทอง. (2564). การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์*, 2(1), 40-48.
- เสริมศิริ นิลคำ และคณะ. (2560). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการรู้เท่าทันการสื่อสาร*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อรรณณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรรณณ ปะภาวเต, และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 192-200.
- อาภากรณ ภูศรี, และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสร. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิสัยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 200-211.
- อาภากรณ ภูศรี. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิสัยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ, และวัลลภา อริรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำจิตวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 22* (น.886-893). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ไคเซค กรุ๊ป (ประเทศไทย)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington: Georgetown University Press.
- Allen, S., & Hartman, N. (2008). Leadership Development: an Exploration of Sources of Learning. *Advanced Management Journal*, 73(1), 10-62.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- American Library Association. (2013). *Digital literacy, libraries, and public policy: Report of the Office for information technology Policy's digital literacy task force*. Retrieved from https://alair.ala.org/bitstream/handle/11213/16261/2012_OITP_digilitreport_1_22_13_Marijke%20Visser.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aviram, A., & Eshet-Alkalai, Y. (2006). *Towards a theory of digital literacy: Three scenarios for the next steps*. http://www.eurodl.org/materials/contrib/2006/Aharon_Aviram.htm
- Bawden, D. (2001). Information and digital literacies; a review of concepts. *Journal of Documentaion*, 57(2), 218-259.
- Bbuyukbese, T., Dokeas, T., Muge, K., & Batuk Unlu, S. (2022). A Study on Digital Leadership Scale (DLS) Development. *Journal of Social Sciences for Kahramanmaraş Sutcu Imam University*, 19(2), 740-760.
- Bresciani, S., Ferraris, A., Romano, M., & Santoro, G. (2021). *"Digital Leadership", Digital Transformation Management for Agile Organizations: A Compass to Sail the Digital World*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Draft, R. L. (2016). *The leadership experience* (7th ed.). USA: South-Western Cengage Learning.
- DuBrin, A.J. (2022). *Leadership: Research Findings, Practice and Skills* (10th ed.). USA: South-Western Cengage Learning.
- Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). *Digital Leadership – Mountain or molehill? A literature Review*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/348200766_Digital_Leadership_-_Mountain_or_Molehill_A_Literature_Review
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2016). How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 141-166.
- Gray, B. (1989). *Negotiations: Arenas for reconstructing meaning*. US: University Park.
- Hague, C., & Payton, S. (2010). *Digital literacy across the curriculum*. Bristol: Futurelab.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hüsing, T., Korte, W.B., Fonstad, N., Lanvin, B., Cattaneo, G., Kolding, M., . . . Van Welsum, D. (2013). *e-Leadership: e-Skills for Competitiveness and Innovation Vision, Roadmap and Foresight Scenarios*. Germany: Empirica.
- The National Institute of Educational Technologies and Teacher Training (INTEF). (2017). *Common Digital Competence Framework for Teachers*. Spain: Spanish government.
- International Society for Technology in Education (ISTE). (2018). *Iste Standards: Education Leaders*. Retrieved from <https://www.iste.org/standards/iste-standards-for-education-leaders>
- Kane, C.G. (2018). *Common traits of the best digital leaders*. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/common-traits-of-the-best-digital-leaders>
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need Assessment Concept and Application* (3th ed.). New York: Education Technology.
- Lank, E. (2006). *Collaborative Advantage*. New York: Palgrave Macmillan.
- Linden, R. (2002). A Framework of Collaborating. *The Public Manager*, 31(2), 3-6.
- Martin, A. (2005). DigEuLit – a European framework for digital literacy: a Progress report. *Journal of eLiteracy*, 2, 130-136.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 249-267.
- Masrur, M. (2021). Digital Leadership to Improve the Pedagogical Competence of University English Lecturers in Samarinda. *Journal of Social Studies Education Research*, 12(4), 424-446.
- McCauley, C.D., Moxley, R.S., & Ellen, V.V. (1998). *The Center for Creative Leadership : Handbook Leadership Development*. San Francisco: Jossey - Bass.
- McKillip, J. (1987). Need analysis: tools for the human services and education. *Journal artical*, 17(3), 369-370.
- McQuail, D. (2005). *McQuail's Mass Communication Theory* (5th ed.). London: Sage Publications.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mihardjo, L., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11), 1749-1762.
- Musid, N. A., Matore, M. E. E. M., & Hamid, A. H. A. (2022). Digital Leadership with The Constructs Diversity: A Systematic Literature Review. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(4), 2182-2202.
- Narbona, J. (2016). Digital leadership, Twitter and Pope Francis. *Communication and Culture*, 16(1), 90-109. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23753234.2016.1181307?needAccess=true>
- Obadimeji, C.C., & Oredein, A.O. (2022). Digital Leadership and Communication Styles on Public Primary School Teachers Job Performance in Nigeria. *Science Journal of Education*, 10(1), 1-11.
- Prabhakar, A., & Kumar, D. (2022). Digital Leadership: Need for stakeholders of education in the changing paradigm of the 21 century. *Kanpur Philosophers*, 9(1), 246-249.
- Reviere, R. (1996). *Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists*. New York: Taylor & Francis.
- Stana, R. A. B., Fischer, L. H., & Nicolajsen, H. W. (2018). *Review for future research in digital leadership*. Copenhagen: Copenhagen University.
- Sandel, S. (2013). *Digital Leadership: how Creativity in Business can Propel Your Brand & Boots Your Result*. UK: Allen House Publishing Company Limited.
- Sheninger, E. (2013). *7 Pillars of Digital Leaders*. Retrieved from <https://www.eschoolnews.com/2016/04/08/7-pillars-of-todays-digital-leadership/>
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: Free Press.
- Stufflebeam, D. L. (1983). *The CIPP Model for Program Evaluation*. Boston: Kluwer - Nijhoff.
- Sullivan, L. (2017). *Top 8 Skills of Today's Digital Leaders*. Retrieved from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>
- Thomson, A.M., & Perry, J.L. (2006). Collaboration Processes: Inside the Black Box. *Public Administration Review*, 66(1), 20-32.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- UNESCO. (2018). *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2*. Retrieved from <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. London: Sage publications.
- Yukl, G., & Gardner III, W.L. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). UK: Global Edition.
- Wikipedia. (2004). *Trait Leadership*. Retrieved January 7, 2023, from https://en.wikipedia.org/wiki/Trait_leadership
- Zhong, L. (2017). Indicators of digital leadership in the context of K-12 education. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 10(1), 27-40.
- Zhu, P. (2016, 27 January). Five Key Elements in Digital Leadership [Web log message] Retrieved from <http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-in-digital-leadership.html>





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

2. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ขอความกรุณาจากท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารและครู เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวSIYU DU

นักศึกษานิเทศศาสตร์โทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
 คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ น้อยกว่า 30 ปี 2. ☐ 31 - 40 ปี
 3. ☐ 41 - 50 ปี 4. ☐ 51 - 60 ปี
 5. ☐ มากกว่า 60 ปี

3. ตำแหน่งในปัจจุบัน

1. ☐ ครูระดับชั้นอนุบาล
 2. ☐ ครูระดับชั้นประถมศึกษา
 3. ☐ ครูพิเศษ

4. วุฒิการศึกษา

1. ☐ ปริญญาตรี
 2. ☐ ปริญญาโท
 3. ☐ ปริญญาเอก
 4. ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

5. ประสบการณ์ทำงาน

1. ☐ น้อยกว่า 5 ปี
 2. ☐ 6 -10 ปี
 3. ☐ 11- 20 ปี
 4. ☐ มากกว่า 20 ปี

ภาวะผู้นำดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
23. ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรได้										
24. ท่านยอมรับความเสี่ยงและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกันในการปฏิบัติงาน										
25. ท่านมีความพยายามที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน										



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

ชื่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานศึกษา สังกัด

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่สัมภาษณ์

1. จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดนั้น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

2. ท่านให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ดิจิทัลของครูไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

.....

.....

3. ท่านให้การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับครูในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

4. ท่านให้ครูนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนระบบการดำเนินงานในโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนบ้างหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

5. ท่านได้สร้างสรรค์งานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาบ้างหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

6. ท่านสนับสนุนให้ครูในโรงเรียน สามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านสื่อดิจิทัลอย่างไรบ้าง

.....

.....

7. ครูในโรงเรียนของท่านสามารถนำความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารในด้านต่างๆ อย่างไรและมีปัญหาบ้างหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

8. ท่านได้เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียน เสนอแนะมุมมอง ความคิดและการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน อย่างไรบ้าง

.....

.....

9. การที่ท่านขอความร่วมมือครู และบุคลากรในโรงเรียนนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน กรณีที่พบปัญหาและอุปสรรค ท่านมีวิธีดำเนินการแก้ไขอย่างไร

.....

.....

10. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครู

.....

.....



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตาราง ภ.1 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. การรู้ดิจิทัล						
1. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
2. ท่านมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการรู้สื่อดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
3. ท่านสามารถ ค้นหา การเข้าถึง การจัดการ และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
4. ท่านสามารถ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
5. ท่านแบ่งปันข้อมูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
6. ท่านสามารถบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่อและเครื่องมือ และทรัพยากรดิจิทัลต่างๆ ได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
7. ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล						
8. ท่านเห็นว่าโรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคตด้วยดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล						
9. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน และการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรมาพัฒนาสู่การปฏิบัติในด้านดิจิทัลได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
10. ท่านสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในวิสัยทัศน์ดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
11. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
12. ท่านเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
13. ท่านสามารถนำนโยบาย และแผนงานโครงการเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลไปเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติงานได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
3. การสื่อสาร						
14. ท่านมีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
15. ปัจจุบันท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
16. ท่านสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ให้และผู้ร่วมงานด้วยการสื่อสารดิจิทัลได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
17. ท่านสามารถสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
3. การสื่อสาร						
18. ท่านสามารถนำสื่อดิจิทัลมาใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
19. ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการสื่อสารด้วยสื่อดิจิทัล	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
4. ความร่วมมือ						
20. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
21. ท่านสามารถเสนอมุมมอง ความคิด และใช้ทักษะ ความรู้ของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
22. ท่านร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
23. ท่านสามารถใช้สื่อดิจิทัลร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรได้	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
24. ท่านยอมรับความเสี่ยงและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกันในการปฏิบัติงาน	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
25. ท่านมีความพยายามที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ตาราง ก.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

ที่	ค่าความเชื่อมั่นของ สภาพปัจจุบัน	ค่าความเชื่อมั่นของ สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการรู้ดิจิทัล	.924	.906
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	.912	.910
3. การสื่อสาร	.929	.917
4. ความร่วมมือ	.913	.894
รวม	.970	.961

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา สภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	25

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	25

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	Du Siyu
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	มณฑลยูนนาน, ประเทศจีน
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทียนจื่อ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย, 2560 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	อาคาร Gelingtiancheng อำเภอ Futa เมือง Chuxiong, 675099

