



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**DEVELOPMENT GUIDELINES FOR DIGITAL ERA LEADERSHIP AMONG
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NONTHABURI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE**

BY

JULALUK SUWANPANIT

**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 2024**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

โดย

จุฬาลักษณ์ สุวรรณพานิช

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

ผศ. ดร. ประยุทธ์ ชูสอน
ประธานกรรมการสอบ

ดร. ชัชชญา พิธีธรนิศรี
กรรมการ

ผศ. ดร. จุติศ คัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.ดร. สืบจิตต์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

28 สิงหาคม 2567

Thesis entitled

**DEVELOPMENT GUIDELINES FOR DIGITAL ERA LEADERSHIP AMONG
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NONTHABURI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE**

by

JULALUK SUWANPANIT

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

Rangsit University
Academic Year 2024

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

Chatchaya Perathoranich, Ph.D.
Member

Asst.Prof. Juladis Khanthap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)
Dean of Graduate School
August 28, 2024

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี เนื่องมาจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลดิศ คัญทัพ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความสนใจและคอยให้คำแนะนำ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และ ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความคิดเห็นและความรู้ ที่เป็นประโยชน์จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรังสิต และขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการประสานงานต่างๆให้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีที่ให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการศึกษาค้นคว้า และให้ความร่วมมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่สนับสนุนใน การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจเสมอมาโดยตลอดจนทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี

จุฬาลักษณ์ สุวรรณพานิช
ผู้วิจัย

6204772 : จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 262 คน จากประชากรทั้งสิ้น 763 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพเป็นจริงของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีสูงสุด 3 อันดับของแต่ละด้าน รวมทั้งหมด 15 แนวทาง

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 141 หน้า)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, แนวทางการพัฒนา

6204772 : Julaluk Suwanpanit
 Thesis Title : Development Guidelines for Digital Era Leadership among School Administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Asst.Prof. Juladis Khanthap, Ph.D.

Abstract

This research aims to 1) study the actual conditions, desirable conditions, and needs of digital era leadership among school administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office, and 2) to study the development guidelines for digital era leadership among school administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. A mixed-method research approach was used, divided into 2 phases. The sample group consisted of 262 administrators and teachers under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office, from a total population of 763, selected using Taro Yamane's formula (Taro Yamane, 1973). The data collection tool for phase 1 was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). In phase 2, the tool used was a semi-structured interview, interviewing 5 experts.

The research results found that the actual condition of digital era leadership among school administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office was overall at a moderate level. The desirable condition overall was at a high level, and the Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ranked the needs from highest to lowest as follows: understanding organizational knowledge and skills, ability to utilize information, being a digital citizen, creating a digital age learning culture, and having a vision. 2) The development guidelines for digital era leadership among school administrators under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office consisted of 5 aspects, with the top 3 highest priority needs in each aspect totaling 15 guidelines.

(Total 141 pages)

Keywords: Leadership, Digital Era Leadership, Development Guidelines

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	4
1.3	คำถามในการวิจัย
	4
1.4	ขอบเขตการวิจัย
	4
1.5	กรอบแนวคิดการวิจัย
	5
1.6	นิยามศัพท์เฉพาะ
	6
บทที่ 2	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
	10
2.1	แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ
	11
2.2	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
	19
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
	40
2.4	ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
	41
2.5	หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
	43
2.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	52

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	57
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
	3.3 การสร้าง พัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือ	59
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	62
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	64
บทที่ 4	ผลการวิจัย	66
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในบุรี	86
	4.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในบุรี	94
บทที่ 5	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	100
	5.1 สรุปผลการวิจัย	101
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	106
	5.3 ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม		112

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก	119
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย	
ภาคผนวก ข	126
ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ	
วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามของสภาพความเป็นจริง และ	
สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	
ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
นนทบุรี	
ภาคผนวก ค	129
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	
ประวัติผู้วิจัย	141



สารบัญตาราง

หน้า	
ตารางที่	
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 23
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน 58
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 67
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 70
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ 71
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ 73
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 74
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร 76
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ภาพรวม	79
4.9 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์	80
4.10 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	81
4.11 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	82
4.12 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร	83
4.13 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	84
4.14 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรี ด้าน การมีวิสัยทัศน์	87
4.15 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนนทบุรี ด้าน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	90
4.17 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร	91
4.18 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	93
4.19 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	94
4.20 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	95
4.21 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	97
4.22 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	98
4.23 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	99

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าและมีอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่งและบริการ หรือในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารสามารถกระทำได้ง่ายและรวดเร็วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เกิดการพัฒนาและการขยายตัวทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดอันเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์จึงถูกผลิตคิดค้นและนำมาใช้มากขึ้นมนุษย์มีการเข้าถึงและใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด นั่นแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตของมนุษย์และกลายเป็นสังคมในยุคที่เรียกว่า “สังคมยุคดิจิทัล (Digital Era)” (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563) แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2564 จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตบนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทันและกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและเพิ่มความตระหนักและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นผ่านการส่งเสริมการสร้างบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) รวมไปถึงกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ก็ได้ตระหนักถึงการเข้ามามีบทบาทในระบบการศึกษาในปัจจุบันโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็น คนดี เก่ง และมีคุณภาพ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยแบบพลิกโฉมโดยการนำ นวัตกรรมดิจิทัล และแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา (G-Suite for Education) มาประยุกต์ ใช้ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างบูรณาการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษายุคใหม่

เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างมาก สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กร ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้นำดิจิทัลสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ สื่อสาร ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาที่มีผู้บริหารภาวะผู้นำดิจิทัลสูง จะได้เปรียบในการแข่งขัน บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน และบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (สุภวัช เชาว์นเกษม, 2562) ในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำกลายเป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง จะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน นำพาสถานศึกษาก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล ไม่ได้ราบรื่นเสมอไป ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งครูอาจมีความต้านทานต่อเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้บุกเบิก นำร่องการใช้เทคโนโลยีด้วยตนเอง เข้าใจและยอมรับความซับซ้อน พร้อมรับมือกับอุปสรรคต่างๆ และค่อยๆ เผยแพร่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม บูรณาการเข้าสู่ระบบการศึกษาและห้องเรียน การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล จึงเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะนำพาสถานศึกษาฝ่าฟันความท้าทาย ก้าวสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทางผู้บริหารครูบุคลากร และนักเรียนที่มี ทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ (ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ, 2564) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Elliott (2017) ที่ได้มีการสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารให้มีพฤติกรรมเชิงผู้นำ ที่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาอย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลจะต้องมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ สื่อสาร ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล จะช่วยให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ เป็นองค์กรชั้นนำบริหารการศึกษา โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการระบบการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ โดยจะต้องเริ่มจากการพัฒนาในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นในยุคดิจิทัลที่การเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างถ่องแท้ รู้จักวิธีการและเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้นำสถานศึกษา ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าคิดนอกกรอบ ริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีบทบาทสำคัญดังนี้ ส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา กล้าลอง กล้าคิด กล้าทำ ริเริ่มสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา ผลักดัน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียน เป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการเปิดรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นำมาใช้กับตนเองก่อน และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สร้างวัฒนธรรม ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของสถานศึกษา ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เป็นภารกิจที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ร่วมกับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษา ก้าวสู่ยุคดิจิทัล และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อย่างยั่งยืน (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนา ทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการในด้านภาวะผู้นำที่ตรงกัน ประกอบไปด้วยนักวิชาการ ดังนี้ กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564), อธิภัทร มีแสงเพชร (2560), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561), เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563), ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ (2564), วรชัย วิภูอุปโคตร (2564), สุริรัตน์ รอดพันธ์ (2564) Elliott (2017), Maxwell (2009), โดยการสังเคราะห์จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล
- 3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้
- 4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร
- 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

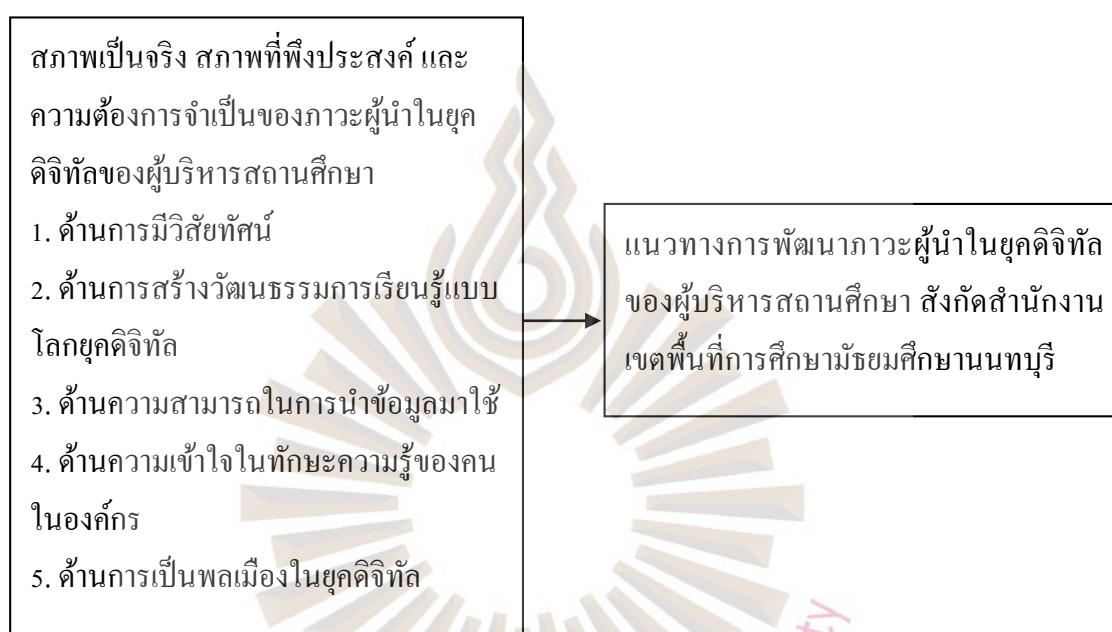
1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 763 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ได้จาก

การสังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ อธิภัทร มีแสงเพชร (2560), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561), เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563), กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564), ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ (2564), วรชัย วิภูอุปโรตตร (2564), สุริรัตน์ รอดพันธ์ (2564), Elliott (2017), Maxwell (2009), มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้อำนาจ อิทธิพลหรือศิลปะในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้คนร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และผลประโยชน์ร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้คนมีส่วนร่วม ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ แก้ไขปัญหา และจัดการความขัดแย้ง ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในทุกองค์กร รวมไปถึงสถานศึกษา ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อนำพาครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำยุคดิจิทัล จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจการทำงานของเทคโนโลยีดิจิทัล ประเภทของเทคโนโลยีดิจิทัล และประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีทักษะการสื่อสารสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โน้มน้าวใจ จูงใจ ให้ผู้คนเห็นพ้อง ร่วมมือ ปฏิบัติตาม มีทักษะการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และจัดการความขัดแย้ง มีทักษะความเป็นผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้คนมีส่วนร่วม รับผิดชอบ ตัดสินใจ และจัดการความขัดแย้ง มีวัฒนธรรมดิจิทัล เปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัล เรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับตัว และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการชีวิตประจำวัน ผู้นำยุคดิจิทัล มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในยุคดิจิทัล ที่การเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้นำองค์กร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล

คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำในด้านของโลกดิจิทัลที่สามารถนำทางองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้เทคโนโลยี กลยุทธ์ และการบริหารจัดการบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทขององค์กร สามารถแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่มีความการเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีพร้อมกับบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนใช้เทคโนโลยี สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในองค์กรและมีการประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างไม่จำกัด มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยได้

4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร มีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด รวมถึงการจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ควรปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาดูแล กำกับติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบายและแผนการศึกษาที่กำหนดไว้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา จัดการดูแลกำกับติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาทรัพยากร บุคคล งบประมาณของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบาย และแผนการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทำหน้าที่ดูแล บริหารจัดการ สนับสนุน และส่งเสริม

การจัดการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำให้บุคคลสามารถนำพาองค์กร ทีมงานไปสู่เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ ท่ามกลางยุคสมัยที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้นำย่อม สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ถ้ามีความปรารถนาจะเป็นผู้นำที่ดี ก็ควรจะเรียนรู้และพัฒนาคุณสมบัติ ต้องเป็นคนเก่ง คนดี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำ และกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความมูมานะ พากเพียร โดยอาศัยพื้นฐานจากการเข้าใจระบบ วางแผนเป็น ทั้งโดยมุมมองในระดับ กว้าง ไกล และลึกซึ้ง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยวิธีการหลายๆ อย่าง มาบูรณาการสร้างความเป็นผู้นำแล้วนำมาพัฒนาจึงจะสำเร็จเป็นผลดี

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจบริบท ความต้องการและปัญหาของ "กลุ่มเป้าหมาย" ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ช่วยให้อำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของ "กลุ่มเป้าหมาย" จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพติดตามและประเมินผลของการดำเนินงาน ผลลัพธ์คือการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรการพัฒนายั่งยืน การสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ประโยชน์ เข้าใจความต้องการของ "กลุ่มเป้าหมาย" พัฒนาสินค้าและบริการที่ตรงใจ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือที่มีค่า ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พัฒนายั่งยืน และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

2.2.1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

2.2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.2.3 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในยุค

ดิจิทัล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2.5 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ดังนี้

การดี อนันต์นาวี (2560, น.77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และสามารถส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก สมาชิกในกลุ่มเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำในการแก้ปัญหา ผู้นำจะใช้อำนาจหรือการกระทำ ชักจูงและชี้นำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2560, น.219) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่ม เป็นผู้ที่แผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าการที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและนำกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561, น.3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความเป็นผู้มีเสถียรภาพที่สูงในการดำเนินชีวิตและงานอาชีพ นอกจากนี้ยังต้องมีความคิดริเริ่มและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้อย่างดี

DuBrin (2002, p.49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลในองค์กรเท่านั้น แต่เป็นภาวะที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Draft (2003, p.5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหลักที่แยกแยะบุคคลที่มีความสามารถในการส่งเสริมและนำทีมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหลักหลายประการที่ประกอบไปด้วยความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีความกล้าหาญในการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการเข้าใจและรับฟัง

ผู้อื่น และความสามารถในการชี้นำและส่งเสริมพัฒนาการของทีมหรือบุคคลภายในองค์กร ผู้นำที่มีภาวะเหล่านี้มักจะสามารถทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ดียิ่งขึ้น

Maxwell (2011, p.15) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า คือ การกล้าเสี่ยง มองเห็นทุกโอกาส ขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จรู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้างและยังให้แง่คิดด้วยว่า ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตาแต่สามารถพัฒนาไปได้ตลอดชีวิต

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้อำนาจ อิทธิพลหรือศิลปะในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้คนร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และผลประโยชน์ร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้คนมีส่วนร่วม ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ แก้ไขปัญหา และจัดการความขัดแย้ง ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในทุกองค์กร รวมไปถึงสถานศึกษา ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อนำพาครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2560) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความสำคัญในทุกๆ ระดับของสังคม คือ บุคคลที่เป็นผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด สวัสดิภาพของสังคมและประเทศชาติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอด และความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการนำความรู้และความสามารถของผู้บริหารไปใช้ในสิ่งที่สำคัญ ผู้นำที่มีภาวะนี้มักสามารถแนะนำและชี้นำทีมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสื่อสารอย่างชัดเจนและการเข้าใจต้องการของผู้อื่น และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงานที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันเช่น การศึกษา ประสพการณ์ และความเชื่อ เป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ ผู้นำที่มีภาวะนี้สามารถช่วยเรียนรู้และเข้าใจประสานความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงาน

เพื่อสร้างการร่วมมือและความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างบุคคลที่มีภาวะแตกต่างกัน ผู้นำที่ดีมักจะใช้ความเข้าใจและการสื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อชักจูงและประนีประนอมความขัดแย้งให้ลดลง การสนับสนุนให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรมีมุมมองที่เหมาะสมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหและขับเคลื่อนหน่วยงานให้เจริญเติบโตไปในทิศทางที่ถูกต้อง

3) การโน้มน้าวและชักจูงบุคลากรให้ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้บริหารควรรับฟังและเคารพความคิดเห็นของทีม เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน การประเมินผลงานควรทำอย่างยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการและผลการประเมิน

4) ในสถานการณ์ที่หน่วยงานเผชิญกับความคับขันและอาจกระทบถึงความอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ต้องเป็นผู้นำที่มั่นคงและเต็มใจที่จะเพิ่มความระมัดระวังและความเข้มแข็งในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญสูงอย่างมากในองค์กรเนื่องจากเปรียบเสมือนกองทัพที่ขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะและความรู้ที่เหมาะสม เข้าใจวิสัยทัศน์องค์กรอย่างชัดเจน และสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าใจและทำงานในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ ผู้นำมีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้นำและกำหนดทิศทางให้กับองค์กร โดยสามารถทำให้ทีมงานทุกคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีจะเป็นแรงบันดาลใจและสร้างความมุ่งมั่นให้กับผู้ตามในองค์กร ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน และโดยไม่เพียงแค่นำทางและกำหนดเส้นทางการทำงาน ยังสามารถสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในทีมมีความสามารถในการทำงานและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเกี่ยวกับคนหรือผู้ร่วมงาน อยู่ที่ภาวะนี้สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับทีมงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวใจให้เพื่อให้คนปฏิบัติตามและร่วมมือดำเนินการร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรเพราะสามารถดึงความรู้และทักษะที่หลากหลายของผู้บริหารมาใช้ในการประสานความขัดแย้งในหน่วยงาน โดยช่วยโน้มน้าวและชักจูงบุคลากรให้ทุ่มเทในการใช้ความรู้และทักษะให้แก่องค์กร หน้าที่ของผู้นำไม่เพียงแต่การสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในทีมงาน แต่ยังเป็นผู้ที่ต้องกำหนดทิศทางและนโยบายให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นให้กับองค์กร โดยสามารถแนะนำและกำหนดเส้นทางที่ชัดเจนให้ทีมงานตามต้องการ เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.3 ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา

จ้าวาล อรวงศ์สุภทัต (2560, น.1) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1) บทบาทการสร้างเครือข่าย (Networking) คือ การพยายามเข้าสังคม เพื่อจะได้พบปะกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูลและพยายามรักษามิตรภาพนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง โดยการไปเยี่ยมเยียน พูดคุยทางโทรศัพท์ทำให้ความร่วมมือในสิ่งที่เขาร้องขอให้ความสนใจเข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ และ กิจกรรมทางสังคมที่สำคัญ

2) บทบาทการให้การสนับสนุน (Supporting) คือการที่ผู้นำให้ความสนใจและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจเห็นใจ และให้การสนับสนุนให้ผู้ที่มีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ยินดีรับฟังการปรับทุกข์และปัญหาต่าง ๆ รู้ ความสนใจของคนอื่น พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ

3) บทบาทการจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน (Managing Conflict and Team Building) คือ การกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการหาหนทางในการแก้ไขความขัดแย้ง ผลักดันให้มีการสร้างทีมงานและความร่วมมือและสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรและทีมงาน

4) บทบาทการติดตาม (Monitoring) คือ บทบาทในการติดตามดูแลการดำเนินการ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทำให้ได้โดยการติดตามดูความก้าวหน้าและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ดูความสำเร็จหรือล้มเหลวในแต่ละโครงการผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา สำนวณความต้องการและค่านิยมของลูกค้า ติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมองค์การที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและ โอกาสต่าง ๆ

5) บทบาทการให้ข้อมูล (Informing) โดยการบอกให้ทราบถึงข้อมูลและผลการตัดสินใจที่จำเป็นแก่ การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาจัดหาเอกสารทางวิชาการที่จำเป็นให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการปฏิบัติการและวิธีการที่จะเพิ่มพูนภาพพจน์ หรือชื่อเสียงที่ดีของ องค์การ

6) บทบาทในการสร้างความชัดเจน (Clarifying) คือ การที่ผู้นำต้องสร้างความ ชัดเจนในภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงาน ให้คำชี้แนะ วิธีการทำงานและความรับผิดชอบต่องานนั้นเน้นวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดเวลาในการทำงาน และ ความคาดหวังต่อผลงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน

7) บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ (Planning and Organization) คือ บทบาท หน้าที่ของผู้นำในการเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะยาวและกลยุทธ์ในการปรับตัวของ องค์การต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเสนอกิจกรรมทุกขั้นตอนของ การดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ จัดแบ่งทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรือ โครงการตัดสินใจปรับปรุงประสิทธิภาพผลผลิตและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในองค์การ

8) บทบาทในการแก้ปัญหา (Problem Solving) โดยใช้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์หรือ ผลของปัญหาต่องาน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหาจัดการ แก้ปัญหาและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

บทบาทหน้าที่ของผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างดียิ่งเพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนอันจะนำไปสู่การ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ บทบาทหน้าที่ในการ จัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถและบทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์การ ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของ

ฝ่ายงานต่างๆ ในองค์การการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายทฤษฎี ซึ่งนักวิชาการได้คิดค้นและสรุปเป็นองค์ความรู้ไว้แต่จะกล่าวถึงบางทฤษฎีที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2560, น.74-104) ได้สรุปรวบรวมไว้ดังนี้

1) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ผู้นำตามทฤษฎี X จะต้องใช้อำนาจข่มขู่วางแผนงานเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับออกกฎระเบียบต่างๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคงส่วนผู้นำตามทฤษฎี Y จะมองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนรับผิดชอบผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นเร้าให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างจุดประสงค์ส่วนตัวกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้น้อยจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการ ในการเป็นผู้นำ คือ

1.1) คุณลักษณะของตัวผู้นำเอง

1.2) ทักษะความต้องการและคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3) ธรรมชาติขององค์การ

1.4) สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของเฮาส์

เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดเดิมของอีเวนส์และปรับปรุง โดยเฮาส์และคณะ ซึ่งเป็นการอธิบายวิถีทางที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมาย มีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ พฤติกรรมผู้นำ และสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการถึงความคาดหวังการชี้แนะและ กำหนดทิศทางทำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกระบวนการ

2.2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement- Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ เชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

2.3) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศเป็นมิตรในการทำงาน

2.4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ ในทฤษฎีวิถีทาง- เป้าหมายนี้ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งการแปลทางสถานการณ์มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปเป็นสองประการดังนี้

2.4.1) คุณลักษณะส่วนบุคคล เน้นไปที่คุณลักษณะที่เฉพาะตัวของบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรวมถึงความต้องการส่วนบุคคลและความสามารถของพวกเขา และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อการทำงานและการควบคุมที่มีต่อคนอื่น ๆ

2.4.2) ความกดดันและการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อม เน้นไปที่ความกดดันและการเรียกร้องที่มาจากสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น โครงสร้างของภารกิจที่ต้องรับมือ ระดับของการเป็นพิธีการที่ต้องปฏิบัติและปทัสถานของกลุ่มงาน

การจัดการและปรับปรุงทักษะในทั้งสองด้านนี้สำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสามารถประสานงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหมายถึงสภาวะทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานอย่างมาก โดยที่ความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญเป็นอันดับแรก การสร้างความพึงพอใจในที่นี้จะช่วยเสริมส่งเสริมและก่อให้เกิดสัมพันธที่ดีระหว่างผู้นำและทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้นำมีความสามารถในการยอมรับและส่งเสริมแรงจูงใจของทีมได้มากขึ้น ผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและการรับฟังต่อความต้องการของทีมจะช่วยเพิ่มความสุขสภาพจิตใจของทีม และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การที่ผู้นำสามารถเพิ่มความพอใจและความสุขสภาพจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทีมงานทำงานร่วมกันไปสู่ความสำเร็จได้โดยมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) พยายามอธิบายแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับวุฒิภาวะของผู้ตาม จากทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ดนำมาสร้างเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

3.1) แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ

3.2) แบบการแนะ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง

3.3) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participation) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งมั่นต่ำ

3.4) แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งมั่นต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ด้วยเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้นำจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังต่อไปนี้ (1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการเหมาะกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำจะต้องสั่งการอย่างละเอียด ให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด (2) ภาวะผู้นำแบบการแนะ เหมาะกับผู้ตามที่เต็มใจจะปฏิบัติงานสูงแต่ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระยะที่กำลังพัฒนาผู้นำยังจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แจงในระดับมากอยู่ (3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานและใช้ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ และ (4) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจผู้นำที่มอบอำนาจจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเน้นความสำคัญไปที่การเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำในองค์กรมีอยู่ 4 แบบหลักซึ่งแต่ละแบบมีลักษณะและการใช้งานที่แตกต่างกันออกไป

1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เป็นการบังคับบัญชาและกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำแบบนี้มักมีบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดเส้นทางการดำเนินงานให้กับทีม มักใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการความชัดเจนและควบคุมสูงสุด เช่น ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงสูง

2) ภาวะผู้นำแบบสอนแนะ เน้นการแนะนำและสอนให้คนในทีมเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักเป็นผู้เชี่ยวชาญที่สามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ได้ ใช้ในการพัฒนาทักษะและการเตรียมความพร้อมของทีม

3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เน้นการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในทีม ผู้นำแบบนี้ส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน ใช้ในการสร้างความร่วมมือและความผูกพันในทีม

4) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ เน้นการมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีม ผู้นำแบบนี้มักเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบของสมาชิก ใช้ในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม

ไม่มีแบบภาวะผู้นำใดที่สามารถเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ การเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรพิจารณาจากข้อมูลสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

2.2.1 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

การมาของดิจิทัล เป็นตัวแปรที่สำคัญจากโลกที่เคยมีพื้นที่และเวลาเป็นอุปสรรค กลายเป็นโลกไร้พรมแดน กล่าวคือ การเข้าถึงข้อมูลที่ง่าย สะดวกและรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงและสื่อสารกันในระดับเรียลไทม์ทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเป็นหลัก ผู้นำยุคใหม่ต้องเข้าใจก่อนว่า ความล้มเหลวของการทดลองเป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรม ผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าสนใจแต่ผลลัพธ์เป็นหลัก รูปแบบองค์กร แบบที่มีลำดับชั้นของโครงสร้างหลายๆ ชั้น อาจเคยมีประสิทธิภาพในอดีต แต่ในปัจจุบัน โลกปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างองค์กรแบบเดิมจึงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานในยุคดิจิทัลและลดความสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้น ผู้นำในยุคนี้ จึงต้องมีความสามารถด้านดิจิทัล ในการนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายมหาศาล (Big Data) นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้อย่างไม่จำกัด ตั้งแต่การทำงานในประจำวัน (Day-to-Day Operation) ไปจนถึง การวางแผนกลยุทธ์ที่จะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจ ในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) รวมไปถึง การบริหารจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถในหลายๆ ด้าน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ได้แก่ 1) Executor คือ ความสามารถในการจัดการกับงานประจำวัน 2) Inventor, Creator คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 3) Entrepreneur คือ ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ และ 4) Professional คือ ความเป็นมืออาชีพ ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ดังนั้น การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาทุนแรงและใช้งานแทนแรงงานมนุษย์ ก็เพื่อเพิ่มอัตราเร่งขององค์กรให้วิ่งตามจังหวะ การเปลี่ยนแปลงของโลกได้ทัน (ปกรณ์ ลีสกุล, 2561)

สำหรับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สหรัฐอเมริกายังได้กำหนดมาตรฐานชาติ ด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, น.120)

1) การมีวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สนับสนุนการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีในองค์กรได้อย่างเหมาะสม นี่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กรจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และส่งเสริมนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศขององค์กรทางการศึกษา

3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาคือการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นเลิศ

4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องใช้แหล่งข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการสนับสนุนและส่งเสริมความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมาย และสังคม พวกเขาต้องมีความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อสังคมดิจิทัล โดยเฉพาะ และสามารถกระตุ้นวิวัฒนาการในวัฒนธรรมของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำยุคดิจิทัล จะต้องมีความคุณสมบัติ ดังนี้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจการทำงานของเทคโนโลยีดิจิทัล ประเภทของเทคโนโลยีดิจิทัล และประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีทักษะการสื่อสาร สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โน้มน้าวใจ จูงใจ ให้ผู้คนเห็นพ้อง ร่วมมือ ปฏิบัติตาม มีทักษะการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และจัดการความขัดแย้ง มีทักษะความเป็นผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้คนมีส่วนร่วม รับผิดชอบ ตัดสินใจ และจัดการความขัดแย้ง มีวัฒนธรรมดิจิทัล เปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัล เรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับตัว และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการชีวิตประจำวัน ผู้นำยุคดิจิทัล มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในยุคดิจิทัล ที่การ

เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้นำองค์กร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล

2.2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล

Maxwell (2009) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำดิจิทัลในอนาคตต้องมีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักการสื่อสารที่ดีและรับใช้ที่ดี เรียนรู้ การปฏิบัติงานจากผู้อื่น ต้องมีวินัยในตนเองเพื่อเป็นตัวอย่างในองค์กรมั่นคงในหลักการ และอุดมการณ์ ต้องเป็นคนกล้ารับผิดชอบ รู้จักแก้ปัญหาระยะสั้นและระยะยาว ต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีใจรักในงาน รักผู้ร่วมงาน และรักผู้รับบริการ ต้องมีคุณธรรมเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ต้องมีเสน่ห์ บุคลิกดี ต้องกล้าหาญ รู้จักวิเคราะห์ตัดสินใจถูกต้อง

อริภัทร มีแสงเพชร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีพร้อมทั้งด้านคุณลักษณะที่โดดเด่นมีทักษะทางปัญญาระดับสูงและการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และต้องมีเจตคติที่ดี เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์สูง มุ่งสร้างความสำเร็จและมีจิตเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านความรู้ความคิดเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหาร ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านเทคนิคเพิ่มเติมทักษะด้านเทคนิคช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่นๆ ได้ ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ ต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สามารถใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมที่เกี่ยวข้องกับสังคมดิจิทัล

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบ ผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์สร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารเก่ง เข้าใจเทคโนโลยี และสนับสนุนผู้ติดตาม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย วางแผน จัดการทรัพยากร และติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการศึกษา สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาวัฒนธรรม ส่งเสริมนวัตกรรม และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล สื่อสารชัดเจน จัดการความขัดแย้ง และสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำที่หลากหลาย ผสมผสานทักษะที่เหมาะสม จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

วรชัย วิภูอุปโภคตร (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารเก่ง เข้าใจเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร และเป็นผู้นำที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือในองค์กร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

สุรรัตน์ รอดพัน (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคดิจิทัล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และทักษะที่จำเป็นจะขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคต 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้นำต้องมีความรู้การใช้งานเบื้องต้น 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยใช้สื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีแบบแผน 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเป็นองค์กรดิจิทัล 5) ด้านการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล ผู้นำมอบหมายงานเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ ประสิทธิภาพ ผู้นำติดตามรับฟังความคิดเห็นแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางให้งานมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาทฤษฎีงานที่เกี่ยวข้อง และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษายุค ดิจิทัล	Elliott, 2017	Maxwell, 2009	อิทธิกร มีแสงเพชร, 2560	มนชาติพิชญ์ นามนุ, 2561	สุกัญญา แซ่มซอย, 2561	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์, 2563	กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, 2564	ณัฐนิชา พรปทุมชัยกิจ, 2564	วรชัย วิทยุปรโคตร, 2564	สุรรัตน์ รอดพัน, 2564	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
1. ด้านการมี วิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ด้านการเป็น ผู้ใช้งานดิจิทัล ได้อย่าง คล่องแคล่ว			✓	✓					✓	✓	4	40
3. ด้านการใช้ เทคโนโลยี ใน วัดและ ประเมินผล			✓	✓	✓					✓	4	40
4. ด้านความ เข้าใจในทักษะ ความรู้ของคน ในองค์กร	✓	✓	✓		✓				✓	✓	6	60
5. ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้แบบโลก ยุคดิจิทัล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
6. ด้านการ สนับสนุน การ เรียนการสอน โดยใช้ เทคโนโลยี		✓	✓	✓	✓					✓	5	50

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษายุค ดิจิทัล	Elliott, 2017	Maxwell, 2009	อิทธิกร มีแสงเพชร, 2560	มนฑาทิพย์ นามนุ, 2561	สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์, 2563	กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, 2564	ณัฐธิดา พรปทุมชัยกิจ, 2564	วรรษย วิญญูปร โศตร, 2564	สุรรัตน์ รอดพัน, 2564	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
7. ด้าน ความสามารถใน การนำข้อมูลมา ใช้	✓		✓	✓	✓				✓	✓	6	60
8. ด้านจริยธรรม ในการใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัล		✓		✓	✓						3	30
9. ด้านการเป็น พลเมืองในยุค ดิจิทัล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
10. การสร้าง ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ และ แผนกลยุทธ์ให้ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของ โลกอนาคต		✓	✓	✓					✓	✓	5	50

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

จากการสังเคราะห์ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัย/บทความ/หนังสือ จำนวน 10 เรื่อง มาสังเคราะห์องค์ประกอบ จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical

Framework) มีจำนวนทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่รองรับไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อนำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์

Elliott (2017) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาได้ระบุถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่พวกเขาควรมีเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์กร ได้แก่ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีทิศทางและแนวทางการทำงานที่เดียวกันการนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการนำเสนอและปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ในการทำงานขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การบูรณาการเทคโนโลยี ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรวบยอดในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นเลิศขององค์กรได้ การพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเพื่อให้สามารถสนับสนุนและนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์และมีความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลปัจจุบันและอนาคต

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นนโยบายที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัลของสถานศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะริเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ระบุถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารควรมีเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์กร โดยสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการทำงานในทีมไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการนำเสนอและนำเทคโนโลยีใหม่เข้าสู่การใช้งานในองค์กร โดยการสนับสนุนการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีทิศทางและแนวทางการทำงานที่เดียวกัน ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยี ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและรวบยอดในเรื่องของการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทำงานขององค์กร ยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาและการพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเพื่อให้สามารถทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัลปัจจุบันและอนาคต

ณัฐนิชา พรปทุมชัยกิจ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการกำหนดและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารควรกำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นทำงานในทิศทางเดียวกันได้ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อทันต่อความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและนำมาพัฒนาองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีในการเสริมสร้างทักษะและการเรียนรู้ของนักเรียน และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการและพัฒนากระบวนการทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและความเข้าใจในเชิงนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์และเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรศึกษาได้ในยุคดิจิทัลปัจจุบันและอนาคต

วรชัย วิภูอุปโรตตร (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลนักเรียน การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักรู้และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สุริรัตน์ รอดพัน (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ได้สรุปไว้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการเป็นผู้ใช้ดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทขององค์กร สามารถแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กร มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พร้อมกับบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

Elliott (2017) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ๆและมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นที่จะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรเชื่อมั่นและทำให้การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของปฏิบัติประจำวันของโรงเรียน ไม่ใช่เพียงเครื่องมือช่วยเพียงชั่วคราว แต่เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีต่อการเรียนรู้และการสอนในยุคดิจิทัล การเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้แบบดิจิทัลได้ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ออนไลน์, แอปพลิเคชันการศึกษา, หรือโปรแกรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับวัฒนธรรมและความต้องการของนักเรียนในยุคปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในสมัยใหม่และเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนให้พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมและตลาดแรงงานที่เติบโตอย่างรวดเร็วด้วยความมั่นใจ

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ได้สรุปถึงองค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในองค์กร และเข้าใจถึงศักยภาพและข้อจำกัดของเทคโนโลยีนั้น ๆ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัลของสถานศึกษา การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะริเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ได้เน้นถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมในองค์กรของตนเอง

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) ได้สรุปถึงการสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติในสถานศึกษา และเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยมุ่งเน้นการจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่เขาสรุปไว้สามารถสรุปได้ว่าการสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนและพัฒนากระบวนการการเรียนรู้และการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยไม่ใช่เพียงการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองการศึกษาอย่างเดียว แต่เป็นการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วน

สำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร โรงเรียนที่ยึดถือการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลให้กับผู้เรียนทุกคน การจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่สามารถจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกคนได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดิจิทัลหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและเป็นปกติในทุกกิจกรรมภายในโรงเรียน ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กรต้องเป็นเป้าหมายหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นในการดำเนินการและพัฒนาต่อยอดองค์กรและนักเรียนในยุคที่เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมาก

ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ (2564) ได้สรุปถึงองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาได้ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนให้ครูทุกคนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการจัดอบรมและการสนับสนุนในด้านเทคนิคและการใช้งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังควรมีการส่งเสริมให้ครูเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอนอย่างเหมาะสม สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการสร้างค่านิยมที่ดีในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาเห็นคุณค่าและประโยชน์ของเทคโนโลยีในการทำงานและการสอน ซึ่งการสร้างค่านิยมนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีที่ยั่งยืนในองค์กร การประเมินประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการสอน ผู้บริหารควรมีการจัดการประเมินประสิทธิภาพที่เป็นระบบในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสอน โดยการติดตามและประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเทคโนโลยีที่ใช้มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและการสร้างความเข้าใจใน重要性ของเทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมุ่งมั่นในการดำเนินการในองค์กรของตน

วรชัย วิภูอุปโภคตร (2564) ได้สรุปถึงองค์ประกอบไว้ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผสมผสาน เชื่อมโยงการเรียนรู้ออนไลน์และออฟไลน์ให้สมดุล เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระตุ้นนักเรียนให้มีส่วนร่วมและคิดเป็นของตนเองในกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงการ สร้างโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านการทำ

โครงการที่มีความหมายและมีความช่วยเหลือต่อชีวิตจริง การเรียนรู้แบบร่วมมือ เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาในกลุ่ม การส่งเสริมการเรียนรู้แบบตลอดชีวิต กระตุ้นให้นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

สุรรัตน์ รอดพัน (2564) ได้สรุปถึงองค์ประกอบไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารและบุคลากรศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล การมีกลยุทธ์ชัดเจน สถานศึกษาควรมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สถานศึกษาควรมีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ดิจิทัล การมีบุคลากรที่มีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สถานศึกษาควรมีบุคลากรที่มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล การมีวัฒนธรรมที่สนับสนุน สถานศึกษาควรมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใช้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนใช้เทคโนโลยี สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในองค์กรและมีการประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้

Elliott (2017) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระโดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การนำเอาเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยได้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ทักษะที่สำคัญในการค้นหา วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ประกอบด้วยทักษะ การค้นหาข้อมูล การค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์โดยใช้กลยุทธ์การค้นหาที่เหมาะสม เลือกใช้แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ทักษะการเข้าใจข้อมูล การอ่านและทำความเข้าใจข้อมูลที่มีความซับซ้อน การแยกแยะข้อเท็จจริงจากความคิดเห็น และการสรุปข้อความหลักที่สำคัญจากข้อมูลที่ได้ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดหมวดหมู่ จัดลำดับ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การค้นหารูปแบบและแนวโน้มที่แสดงในข้อมูล ทักษะการสื่อสารข้อมูล การนำเสนอข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และกระชับ การเลือกใช้รูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ข้อมูลถูกสื่อสารได้เข้าใจอย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีความรับผิดชอบและเป็นประโยชน์สูงสุด

วรชัย วิฑูรย์พรโคตร (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า องค์ประกอบของความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน แหล่งข้อมูลที่ต่างกัน เช่น ฐานข้อมูลออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการนำข้อมูลมาใช้ทักษะ ทักษะในการค้นหา การเข้าใจ การวิเคราะห์ การตีความ และการสื่อสารข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเจตคติ มีทัศนคติเชิงบวกต่อข้อมูล มองข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความค่าและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลใหม่ๆ และมีความเป็นอยู่ในองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการใช้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง บริบท มีโอกาสในการใช้ทักษะการนำข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์จริง โดยการทำงานหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาขององค์กรหรือองค์การที่ทำงานอยู่ การมีองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเติบโตและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในโลกปัจจุบันที่มีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างแพร่หลาย

สุริรัตน์ รอดพัน (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนางานเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีคุณค่าต่อการตัดสินใจและการแก้ปัญหาในองค์กร โดย การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และพัฒนาระบบการทำงานที่เหมาะสม การพัฒนางาน การใช้ข้อมูลในการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ หาแนวทางแก้ไข และติดตามผล เพื่อพัฒนางาน บริการ และผลิตภัณฑ์ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทำ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ประเมินทางเลือก และตัดสินใจอย่างมีระเบียบ เพื่อลดความเสี่ยงและความผิดพลาดในการตัดสินใจและนำสู่ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลเพื่อระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ หาแนวทางแก้ไข และติดตามผล เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง การใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการและการพัฒนางานช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและชุมชนการศึกษาด้วยด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างไม่จำกัด มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยได้

ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร

Elliott (2017) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

อธิภัทร มีแสงเพชร (2560) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ทักษะการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นจุดเด่นสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล

และงานต่างๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการศึกษาและธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งการมีทักษะด้านนี้ช่วยให้สามารถดำเนินการองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความสำคัญของทักษะที่หลากหลาย การชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีทักษะครบถ้วนทั้งทักษะการบริหาร ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะการจัดการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำงานในสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งเป็นฐานการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวและพัฒนาตนเองต่อไปเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะ ผ่านการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการโค้ชชิ่ง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาและปรับปรุงทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เข้าใจทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร แต่ยังเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของพวกเขาในช่วงเวลาที่องค์กรและสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ศุภัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การที่ผู้บริหารหรือผู้นำสถานศึกษาเข้าใจถึงความสำคัญของทักษะต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานสำหรับความสำเร็จในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลการคิด และบุคลิกภาพ เช่น ทักษะดิจิทัล ในยุคดิจิทัลนี้การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การที่พนักงานมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สถานศึกษาทำงานได้เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการดำเนินงานที่ซับซ้อนมากขึ้นได้ ทักษะการคิด การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการวิพากษ์วิจารณ์ ทักษะการสร้างสรรค์ และการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับตัวและทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคดิจิทัลนี้ ผู้นำที่มีทักษะเหล่านี้สามารถทำให้สถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านบุคลิกภาพ การสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในยุคดิจิทัล เพราะการสื่อสารที่ชัดเจนและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรได้ดีขึ้น ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น การเข้าใจทักษะเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและสร้างความแข็งแกร่งในการแข่งขันในสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วรชัย วิภูอุปพร โศตร (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การสำรวจและการวิเคราะห์ทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 โดยเน้นไปด้านหลักที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็ว ทักษะการคิด การคิดเชิงบวก คิดเชิงระบบ และคิดเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีเพื่อให้สามารถนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มุมมองที่กว้างผู้บริหารควรมีมุมมองที่กว้างและสามารถมองโลกในแง่ดี คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าเผชิญความท้าทาย เพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมและเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ กระบวนการการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ, หาวีธีแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และวางแผนกลยุทธ์อย่างรอบคอบ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารควรมีเพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการและทักษะที่ผู้บริหารควรพัฒนา เช่น ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และมุมมองที่กว้าง สามารถนำไปปรับใช้ได้กับหลากหลายองค์กรในสถานการณ์ที่ต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

สุริรัตน์ รอดพัน (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การทำงานในยุคดิจิทัลนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทักษะดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเทคโนโลยีและการใช้ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาและเรียนรู้ทักษะดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับบุคลากรในองค์กร ทักษะดิจิทัล ทักษะดิจิทัลเป็นหลักการพื้นฐานที่ไม่ควรขาดเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับองค์กรที่ต้องการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการนำเทคโนโลยีนั้น ๆ เข้าสู่การดำเนินธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน ทักษะด้านการคิด การทำงานที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลต้องการทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงกลยุทธ์ และคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถนำเสนอและดำเนินการ โครงการที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านบุคลิกภาพ การสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวเป็นทักษะที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรควรติดตามผลและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, การสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน, และการพัฒนาความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่มีมาตรฐานสูงให้กับบุคลากร

ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร มีการจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด รวมถึงการจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

Elliott (2017) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล การพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล ทักษะความปลอดภัยทางออนไลน์ การตระหนักรู้ด้านจริยธรรม และพฤติกรรมออนไลน์ที่รับผิดชอบ บุคคลสามารถกลายเป็นผู้มีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัลที่มีข้อมูล มีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการผู้บริหารที่ไม่เพียงแต่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากร เพียงเท่านั้นอย่างเดียว แต่ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม กฎหมาย และสังคมอีกด้วย เพื่อให้สามารถส่งเสริมความตระหนักในประเด็นที่สำคัญเหล่านี้ให้กับบุคลากรและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมในสังคมดิจิทัลไปในทิศทางที่ดีขึ้น การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมหมายถึงการใช้คุณธรรมและค่านิยมที่ถูกต้องในการดำเนินการทางวิชาการและบริหารจัดการสถานศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคม การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นและสากล เป็นต้น ความตระหนักรู้ในเรื่องจริยธรรม การสนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมทางจริยธรรมและความสำคัญของการพึ่งพาที่กันและกันในสังคมดิจิทัล

การสนับสนุนให้เกิดความตระหนักในปัญหาทางจริยธรรม การตอบสนองต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในสังคมดิจิทัล เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันความเกลียดชัง และการละเมิดข้อมูลส่วนตัว เป็นต้น

การเป็นแบบอย่างในการจัดการ การแสดงคุณธรรมและพฤติกรรมที่ดีในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ ที่สามารถทำให้เกิดผลการเรียนรู้และการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสนับสนุนให้

บุคลากรและนักเรียนมีการพัฒนาทักษะและทักษะด้านจริยธรรมที่จำเป็นในสังคมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมความเป็นผู้นำในองค์กรและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและความเป็นมาตรฐานสูง

ณัฐธินา พรปทุมชัยกิจ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เป็นประการที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน การที่ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อสาร เทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์ หรือเทคโนโลยีในการจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรเรียนรู้และประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2563) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า การศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและนักเรียนในยุคปัจจุบัน เพื่อให้พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและมีจริยธรรม และสร้างผลกระทบเชิงบวกในสังคมดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ด้านดิจิทัลและสามารถส่งเสริมภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม โดยการบูรณาการการศึกษาเข้าสู่หลักสูตรเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมดิจิทัลที่รับผิดชอบและมีประโยชน์

วรชัย วิภูอุปโภคตร (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและมีจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลขณะเดียวกันยังเสนอถึงความสำคัญของการศึกษาความปลอดภัยทางออนไลน์และบทบาทที่สำคัญของครูและผู้ปกครองในการส่งเสริมพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบในสังคมดิจิทัล

สุริรัตน์ รอดพัน (2564) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ว่า ความสำคัญของการเป็นพลเมืองดิจิทัล ในยุคปัจจุบัน โดยเน้นให้ความสำคัญกับแง่มุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล ทักษะดิจิทัลที่จำเป็น การมีทักษะในการเข้าถึงและประมวลผลข้อมูลจากแหล่งหลากหลาย ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล และทักษะในการคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณค่าในสังคมดิจิทัล การส่งเสริมความปลอดภัยทางออนไลน์ และการป้องกันการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยทางออนไลน์เพื่อปกป้องตนเองและผู้อื่นจากอันตรายทางไซเบอร์ การใช้นโยบายในโรงเรียนเพื่อแก้ไขและรายงานการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์อย่างชัดเจน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน บทบาทของครูและผู้ปกครอง ครูและผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบ การสนับสนุนการศึกษาความปลอดภัยทางออนไลน์และการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองดิจิทัลในนักเรียน รวมถึงการทำงานร่วมกับโรงเรียนและชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของนักเรียน เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการป้องกันภัยคุกคามทางออนไลน์ เพื่อให้บุคคลที่เข้าใช้งานสื่อสารและเทคโนโลยีสามารถมีชีวิตอย่างปลอดภัยและมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้อย่างเหมาะสมเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ควรปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

2.2.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษา นำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูล

งบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัย ที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัล จึงหมายถึงการนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของ สถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานี้ จึงหมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออก ในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึง และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (สุกัญญา เข้มช้อย, 2561)

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้อำนวยการ โรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อสนเทศ ในองค์กรที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหารสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน เพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวเตอร์ การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการบริหารโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยน ผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนากระบวนทัศน์ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง การใช้ดิจิทัลคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงเรียน จากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (Scenario Analysis) เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการ โรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน โดยวิเคราะห์ จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมิน การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การสร้างเครือข่ายของครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การเสนอแนวทางและพัฒนา กลยุทธ์ด้านงานบุคคล เพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม กับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการ โรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอน การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อ ภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียน การสอนสำหรับงานสอนประจำการจัดทำคลัง ข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อสอบ การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นต้น

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการ โรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การประมาณ การค่าใช้จ่ายในการนำโครงการดิจิทัลไปใช้ (Implementation Cost Estimation) การนำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชัน เพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบงบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการ การประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณ ในการบำรุงรักษา เทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้น

สรุปเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ควรเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มองปัญหาแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สามารถ ออกแบบ สถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพโรงเรียนในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับโรงเรียนดิจิทัลในอนาคต ร่วมกับครูผู้สอน บุคลากรในโรงเรียน ผู้เรียน และผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสีย ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล การกำหนดงานหลักของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา การปรับโครงสร้างองค์กร และวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับโรงเรียนดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการบริหารบุคคลให้มี ความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านดิจิทัล ส่งเสริมและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อลดความซ้ำซ้อน ในการทำงานในทุกๆ งานและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการเป็นโรงเรียนดิจิทัลต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

พัชรกัญญ์ นันทะชัย (2561, น.130-131) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำ มีแนวทางอยู่ 3 แนวทาง ดังนี้

1) การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Training) เป็นการอบรมในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะในสายอาชีพตนเอง และความรู้เพิ่มเติมในสภาพจริงที่เปลี่ยนไปใน องค์กร ซึ่งเกี่ยวกับทักษะความรู้ในงานที่ทำ (Knowledgeable Works) ผู้นำต้องวิเคราะห์ตนเองว่า ในสายงานที่ทำนั้นเกี่ยวข้องกับเนื้อหาอะไร และอะไรคือความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นที่จะเข้ามากระทบ กับการทำงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับไอที เครื่องใช้สำนักงาน การพูดในที่สาธารณะ การบริหารองค์กร สมัยใหม่ โดยการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ หรืออบรมหลักสูตรระยะสั้น ในสถาบัน ศูนย์ฝึกอบรม ต่าง ๆ ในการอบรมอย่างเป็นทางการอาจใช้วิธี บรรยาย การสาธิต วิธีปฏิบัติ วิดีโอ การใช้อุปกรณ์ การจำลอง และการปฏิสัมพันธ์กับระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาแบบฝึกหัดเกม การจำลอง สถานการณ์ การแสดงบทบาทสมมติ กิจกรรมกลุ่ม แต่วิธีการอบรมที่นิยมใช้กันมาก คือ การแสดง บทบาทพฤติกรรม กรณีศึกษา และการจำลองสถานการณ์กลุ่มใหญ่

2) กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Activities) จะอยู่ในรูปของการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ได้แก่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายในลักษณะที่ทำทนาย การหมุนเวียน ตำแหน่ง การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การทำงานแบบพี่เลี้ยง โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร

3) การพัฒนาด้วยตนเอง (Self-Help Activities) ผู้นำต้องสร้างพลังให้กับตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ ค้นหาสิ่งที่ทำทนาย ปรับปรุง การประเมินตนเอง

ค้นหาผลสะท้อนกลับ เรียนจากข้อผิดพลาด เรียนจากการมองสิ่งต่าง ๆ จากหลายมุมมอง หาคำตอบง่าย ๆ สำหรับข้อสงสัย ผู้นำต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เช่น อ่านหนังสือ ต้องใฝ่หาความรู้ได้ตนเอง และต้องฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกการใช้งานคอมพิวเตอร์ ฝึกพูดในที่สาธารณะ ฝึกให้มีความกล้าในการตัดสินใจในเรื่องที่เล็ก ๆ จนไปถึงเรื่องใหญ่ที่มีความสำคัญ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเกิดความชำนาญ และนำไปใช้อย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้แล้ว ผู้นำต้องพัฒนาทั้งทางร่างกาย เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรงทำให้สุขภาพจิตดีตามไปด้วย การฝึกสมาธิเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้ผู้นำทนต่อแรงกดดัน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีวิถีทางอารมณ์

การประเมินภาวะผู้นำ

สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้นำจะต้องประเมินภาวะผู้นำเพื่อตรวจสอบถึงภาวะผู้นำว่ามีทักษะและพฤติกรรมเป็นอย่างไร มีการปรับปรุงพัฒนาขึ้นหรือไม่ ซึ่งอาจใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) โดยการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยคนภายนอก (ไพศาล กาญจนวงศ์, 2560, น.114)

สรุปจากการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้นำย่อมสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ถ้ามีความปรารถนาจะเป็นผู้นำที่ดี ก็ควรจะเรียนรู้และพัฒนาคุณสมบัติต้องเป็นคนเก่ง คนดี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำ และกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความมุมานะ พากเพียร โดยอาศัยพื้นฐานจากการเข้าใจระบบ วางแผนเป็น ทั้งโดยมุมมองในระดับกว้างไกล และลึกซึ้ง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยวิธีการหลายๆ อย่างมาบูรณาการสร้างความเป็นผู้นำแล้วนำมาพัฒนาจึงจะสำเร็จเป็นผลดี

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ตั้งอยู่ที่ 85 หมู่ 5 ตำบลไทรม้า อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 02-1493923-6 โทรสาร 02-9216600 มีเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี และจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 8 สหวิทยาเขต มีโรงเรียนในสังกัด ดังนี้ (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2563)

1) สหวิทยาเขตนนทบุรี 1 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนรัตนธิเบศร์ และ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

2) สหวิทยาเขตนนทบุรี 2 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า นนทบุรี และ โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยา

3) สหวิทยาเขตนนทบุรี 3 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบางบัวทอง โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โรงเรียนไทรน้อย โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี และโรงเรียนราษฎร์นิยม

4) สหวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา 1 ประกอบด้วย 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย โรงเรียนบางปะหัน โรงเรียนปากกรานพิทยา โรงเรียนมหาราช “ประชานิมิตร” และโรงเรียนบางบาล

5) สหวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา 2 ประกอบด้วย 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ โรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์ โรงเรียนวังน้อย (พนมยงค์วิทยา) และโรงเรียนอุทัย

6) สหวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา 3 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” โรงเรียนลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา โรงเรียนบางปะอิน โรงเรียนบางไทรวิทยา โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ และ โรงเรียนอุดมศิลป์วิทยา

7) สหวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา 4 ประกอบด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โรงเรียนท่าช้างวิทยาคม โรงเรียนภาชี “สุนทรวิทยานุกูล” โรงเรียนนครหลวงอุดมรัชต์วิทยา โรงเรียนท่าหลวงวิทยานุกูล และโรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์

8) สหวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา 5 ประกอบด้วย 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์” โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธ์อนุสรณ์) โรงเรียนบางซ้ายวิทยา โรงเรียนลาดชะโดสามัคคี โรงเรียนสาธิตวิทยา โรงเรียนลาดงาประชาบำรุง และโรงเรียนผักไห่ “สุทธาประมุข” สรุปข้อมูลพื้นฐานภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัด (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, 2563)

8.1) โรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี มีโรงเรียน จำนวน 18 โรงเรียน มีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 21,717 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 16,553 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 38,270 คน มีห้องเรียน จำนวน 1,035 ห้อง มีครู จำนวน 2,009 คน

8.2) โรงเรียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียน จำนวน 29 โรงเรียน มีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 14,663 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11,343 คน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 39 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 26,045 คน มีห้องเรียน จำนวน 753 ห้อง มีครูจำนวน 1,459 คน

สรุปสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36,380 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 27,896 คน นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 39 คน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 64,315 คน มีห้องเรียนทั้งสิ้น จำนวน 1,788 ห้อง มีครูทั้งสิ้น จำนวน 3,468 คน

2.5 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 62) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพความเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมิน การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกันเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ในเชิงสร้างสรรค์

ปฎิญา โกศลศิริพนธ์ (2547) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาที่ ถูกทางโดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมิน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็นและทำการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

Stufflebeam (1985) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งทีบุคคล หน่วยงาน หรือสังคม ต้องการได้รับการตอบสนอง เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น การเข้าใจ ความต้องการจำเป็นอย่างถ่องแท้ เป็นกุญแจสำคัญในการวางแผน แก้ปัญหา และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ มุมมอง ในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น มีอยู่หลายประการ ได้แก่ มุมมอง

ของความแตกต่าง คือ มองความต้องการจำเป็นว่า เป็น ช่องว่างระหว่าง ผลลัพธ์ที่ต้องการ กับ ผลลัพธ์ที่ได้จริง ตัวอย่างเช่น นักเรียนมีคะแนนสอบต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มุมมองของความเป็น ประชาธิปไตย คือ มองความต้องการจำเป็นว่าเป็นความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ประชาชนส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาการคาน้ำมัน มุมมองของการวิเคราะห์ คือ มองความต้องการจำเป็นว่า เป็นข้อมูล ของสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่า มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และจะ ทำให้ เกิดการพัฒนา ในหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องการข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียน มุมมองของการวินิจฉัย คือ มองความต้องการจำเป็นว่า เป็นสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่า มีความ บกพร่องหรือขาดหายไป และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้น จะทำให้เกิดความเสียหาย ต่อหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนขาดแคลน อุปกรณ์การสอน การเลือกมุมมอง ในการวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็น ขึ้นอยู่กับบริบท และวิธีการที่ใช้ การเลือกมุมมองที่เหมาะสม จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาตรง จุด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Barrow and Milburn (1990) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สภาวะ ที่บุคคลขาดแคลนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการดำรงชีวิต ของบุคคลนั้นแบ่งความ ต้องการจำเป็นออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ คือ สิ่งจำเป็นพื้นฐานที่ มนุษย์ต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค ความต้องการจำเป็น ทางสังคม คือ สิ่งที่มนุษย์ต้องการเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น การศึกษา ความปลอดภัย มิตรภาพ ความรัก การยอมรับ มุมมองของ Barrow & Milburn เน้นว่า ความต้องการจำเป็นเกิดขึ้น จากสภาวะการขาดแคลนส่งผลต่อความสามารถในการดำรงชีวิตของบุคคล

Mckillip (1987) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคล หน่วยงาน หรือสังคม ต้องการได้รับการตอบสนอง เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มองความ ต้องการจำเป็นเป็น กระบวนการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ รับรู้ปัญหา บุคคลต้องตระหนัก ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ตัดสินคุณค่า บุคคลต้องตัดสินว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นสำคัญและจำเป็นต้องแก้ไข ระบุสาเหตุ บุคคลต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา หาทางออก บุคคลต้องหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหา มุมมองของ Mckillip เน้นว่า ความต้องการจำเป็น ไม่ได้หยุดแค่การตระหนักถึงปัญหา แต่ ต้องมีการวิเคราะห์ สาเหตุ และการหาทางแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็น มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบริบท และวิธีการที่ใช้ การเลือกวิธีการที่เหมาะสมจะช่วยให้การแก้ไข ปัญหาตรงจุด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็น คือ ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นเน้นว่าความต้องการจำเป็นเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับบริบทและมุมมองของบุคคล

Dunster and Andrew (1996) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็น ว่าหมายถึง ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดแคลนสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล มองความต้องการจำเป็นเป็นสภาวะที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นจากการขาดแคลนสิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค การศึกษา และความปลอดภัย

การวางแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วย การประเมินบริบทของหน่วยงาน เพื่อเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ และ ความต้องการของหน่วยงาน การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัย Needs Assessment Research (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) การวางแผนงานที่ไร้ซึ่งความเข้าใจ ย่อมนำไปสู่ปัญหาไม่สิ้นสุด การวางแผนงานหรือโครงการ โดยไม่คำนึงถึงความต้องการจำเป็นของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือเป้าหมายย่อมนำไปสู่ปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่นๆตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจส่งผลให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ให้บริการไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ การวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วย การประเมินบริบทของหน่วยงาน เพื่อเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ และความต้องการของหน่วยงาน การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัย Needs Assessment Research จะช่วยให้เข้าใจปัญหาที่แท้จริงของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือเป้าหมาย ช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุดตรงประเด็นตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ องค์กร การละเลย การประเมินความต้องการจำเป็น เปรียบเสมือนการเดินทางไปบนเส้นทางที่มีดมืด ไร้ซึ่งจุดหมายปลายทาง สุดท้ายอาจนำไปสู่ความล้มเหลวของโครงการสูญเสียทั้งทรัพยากรและเวลา ดังนั้น การวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548) การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น คือ เครื่องมือสำคัญสู่ความสำเร็จของโรงเรียน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางสู่ความสำเร็จของโรงเรียนโดยช่วยให้เข้าใจสิ่งที่จำเป็นของ

ผู้เรียน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของทั้งผู้เรียนและครูนำไปสู่การพัฒนาออกแบบการจัด การเรียนการสอนที่ตรงจุด พัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และชี้ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง กำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากร ซึ่งจุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ระบุปัญหาที่แท้จริง แก้ปัญหาได้ตรงจุด ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง เพิ่มความน่าเชื่อถือของโครงการ เพิ่มโอกาสในการได้รับการสนับสนุน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นกิจกรรมสำคัญ สามารถดำเนินการได้ก่อนเริ่มวางแผนงานระหว่างการทำงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพผู้เรียนที่มีศักยภาพครูที่มีประสิทธิภาพโรงเรียนที่พัฒนาอย่างยั่งยืน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541; เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2538 และนิตา ชูโต, 2536 อ้างถึงถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ซึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึง การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เปรียบเสมือนเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริง ป้องกัน การสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เปรียบเสมือนกระจกสะท้อนภาพบริบทที่แท้จริงของหน่วยงาน ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในการวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และสนองต่อความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากงานวิจัย ช่วยให้นักวิชาการสามารถกำหนดนโยบายและใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรใน ทุกขั้นตอน ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กรด้วยกัน นอกจากนี้ ข้อมูลจากงานวิจัยยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน ช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เช่น ช่วยให้การใช้ทรัพยากรในการพัฒนางานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองต่อความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สนับสนุนการวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง สะท้อนความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เป็นเครื่องมือป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และเป็นการป้องกันการ

ตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม โดยสรุป การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น: เครื่องมือสำคัญสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น มีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของการพัฒนาองค์กร เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางสู่ความสำเร็จ จุดเริ่มต้นการวิจัยฯ เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนโครงการ ช่วยให้กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและองค์กรอย่างแท้จริง ระหว่างการดำเนินงานการวิจัยฯ ช่วยติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมั่นใจว่าโครงการดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ผลลัพธ์ การวิจัยฯ ช่วยวัดผลและประเมินผลกระทบของโครงการ ซึ่งให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้น การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือที่มีค่า ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจบริบท ความต้องการและปัญหาของ "กลุ่มเป้าหมาย" ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ช่วยให้องค์กรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของ "กลุ่มเป้าหมาย" จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพติดตามและประเมินผลของการดำเนินงาน ผลลัพธ์คือการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ประโยชน์ เข้าใจความต้องการของ "กลุ่มเป้าหมาย" พัฒนาสินค้าและบริการที่ตรงใจ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือที่มีค่า ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

2.5.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 หลักการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
- 2) การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
- 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
- 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้น ยังต้องคำนึงถึงประเด็นที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตการวิจัย ระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหารวิธีการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

- 1) การสำรวจ คือ กระบวนการระบุความต้องการจำเป็นของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน ระบุปัญหา และหาแนวทางแก้ไขที่ตรงจุด วิธีการที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนมาก แต่ข้อจำกัดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอาจตอบไม่ตรงประเด็น หรือให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลเชิงลึก แต่ใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง เหมาะกับการสำรวจกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก การสังเกต เป็นวิธีการที่เก็บข้อมูลโดยตรง เหมาะกับการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง แต่ผู้สังเกตต้องมีความละเอียดอ่อนและไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนสำคัญของการสำรวจความต้องการจำเป็น กำหนดประเด็นวิจัย

ระบุวัตถุประสงค์ของการสำรวจ ว่าต้องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด ระบุประเภทความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นตามปกติวิสัย (Normative Needs) ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt Needs) ความต้องการจำเป็นตามเปรียบเทียบ (Comparative Needs) ออกแบบการสำรวจ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ตรงจุด

2) การใช้แบบสอบถาม คือ เป็นวิธีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ได้ วิธีการเก็บข้อมูล ทางไปรษณีย์ ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายที่กระจายตัวกว้าง แต่ใช้เวลานานกว่าวิธีอื่น ทางโทรศัพท์ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนไม่มาก ใช้เวลาน้อย แต่มีค่าใช้จ่ายสูง ออนไลน์ เก็บข้อมูลผ่านเว็บไซต์หรือ แอปพลิเคชัน สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้าง ลักษณะของข้อมูล คือ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการนี้เป็นความต้องการจำเป็นระดับบุคคลหรือระดับองค์กร ไม่ใช่ระดับบุคคล มีจุดมุ่งหมาย การสำรวจด้วยแบบสอบถามสามารถใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้ มักใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนาบุคคล เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มักกำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่ารูปแบบการตอบมี 2 ประเภท การตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) ให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ข้อดี คือ สะดวก รวดเร็ว เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ได้ เหมาะกับการศึกษาข้อมูลเชิงพรรณนา แต่มีข้อจำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามอาจตอบไม่ตรงประเด็น หรือให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ข้อมูลที่ได้เป็นเพียงความรู้สึกหรือความคิดเห็น ไม่ได้สะท้อนถึงพฤติกรรมจริง การประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว เหมาะกับการศึกษาข้อมูลเชิงพรรณนาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ แต่ผลที่ได้เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้น ควรใช้ร่วมกับวิธีการอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

3) การสัมภาษณ์ คือ เป็นวิธีการสำรวจที่ได้รับความนิยม เช่นเดียวกับแบบสอบถามด้วยความสะดวกและความเรียบง่ายของกระบวนการเก็บข้อมูล แต่ใช้เวลานานกว่า เนื่องจากต้องสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล การใช้การสัมภาษณ์ สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ผู้ให้สัมภาษณ์ควรเป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมิน นักวิจัยต้องมั่นใจในคุณภาพของผู้สัมภาษณ์ ว่ามีความสามารถในการซักถามความ

จริงจากผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มี การกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ช่วยให้เก็บข้อมูลได้รวดเร็ว แต่ผู้สัมภาษณ์อาจตอบคำถามไม่ตรงประเด็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ไม่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึก แต่ใช้เวลานาน ข้อดีคือได้ข้อมูลเชิงลึก ผู้สัมภาษณ์สามารถอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำถาม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้ข้อมูล แต่มีข้อจำกัด ใช้เวลานาน มีค่าใช้จ่ายสูง ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สัมภาษณ์ การประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การสัมภาษณ์ เหมาะกับการศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลจำนวนน้อย แต่ต้องเลือกผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเหมาะสม และมีผู้สัมภาษณ์ที่มีทักษะ

4) การสังเกต คือ เป็นการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ สาเหตุหลัก คือ ใช้เวลานาน การสังเกตต้องใช้เวลาพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริง บันทึกข้อมูลยาก การบันทึกข้อมูลการสังเกตใช้เวลานานยาก และซับซ้อนเหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ขนาดเล็ก การสังเกตมักใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายที่กว้าง การใช้การสังเกต มักใช้เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) มีข้อจำกัดในการวิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็น ไม่เหมาะกับการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา มีข้อดีได้ข้อมูลพฤติกรรมจริง ไม่ต้องพึ่งพาความทรงจำของผู้ให้ข้อมูล เหมาะกับการศึกษาพฤติกรรมที่ซับซ้อน แต่มีข้อจำกัดใช้เวลานาน มีค่าใช้จ่ายสูง ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สังเกต การใช้วิธีการสังเกตร่วมกับวิธีการอื่น การใช้แบบสอบถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมายการใช้การสัมภาษณ์เพื่อความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินแตกต่างกัน วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดล ความแตกต่างมีวิธี ดังนี้

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

$$MDF = I - D \quad (2-1)$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่น่าสนใจ ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Scores) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยมาได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์จะเป็นว่ามากหรือน้อย

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ (Lane, Crofton, & Hall, 1983 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I-D) \times I \quad (2-2)$$

3) วิธี Modified Priority Needs Index: PNI modified เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักขณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

$$(PNI \text{ modified}) = \frac{(I - D)}{D} \quad (2-3)$$

PNI	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4) การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผล การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจัดตัด (Cat – Off Score)

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็น Khong-ngam, Wongwanich, and Piromsombat (2014) จากการศึกษา Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science พบว่า เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นนำมาใช้โดย นางลักขณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่ารายการที่มีค่าน้อย .30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐธัญญา พรปทุมชัยกิจ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัย พบว่ามีข้อสรุปดังนี้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความสำเร็จสูง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน การส่งเสริมการ

ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการอบรมการใช้เทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีใหม่และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ข้อมูลจากการศึกษานี้ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศได้

สุรรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันชะวี, และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีระดับความสำเร็จที่ระดับมากในทุกด้านที่ศึกษา คือ การรู้ดิจิทัล, การสื่อสารดิจิทัล, การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล, การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล, และการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างทางสถิติในมุมมองนี้ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อสรุปจากการศึกษานี้ช่วยให้เข้าใจถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งมีความสำเร็จในการนำเสนอวิสัยทัศน์ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

มณีนันต์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรเดช, และมานิ แสงหิรัญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนของครูชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรการทำ SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

สุภวัช เชาว์เกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารักษ์, และสุภารัตน์ สารสว่าง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้พบผลดังนี้ ภาวะผู้นำทางดิจิทัลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมดอยู่ในระดับสูง โดยได้รับการจัดอันดับจากปัจจัยทั้ง 7 ประการคือ การมีส่วนร่วมของนักเรียน, การเรียนรู้, การปรับพื้นที่การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม, การจัดหาโอกาส, การประชาสัมพันธ์, การสื่อสารและการสร้างแบรนด์ ตามลำดับ ประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนทั้งหมดอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยได้รับการจัดอันดับจากด้านบน เป็นความสามารถในการแข่งขัน, ความคิดสร้างสรรค์, ความร่วมมือ, และการควบคุมภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อสรุปจากการวิจัยนี้ช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการนำภาวะผู้นำดิจิทัลมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในด้านต่าง ๆ ของการบริหารจัดการโรงเรียน

ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาตม, และสุภัทนา หาญสุริย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยได้พบผลดังนี้ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบและ 63 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1.1) โรงเรียนแห่งนวัตกรรม 1.2) การสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 1.3) บรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 1.4) จริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 1.5) บรณาการเทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผล 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วย 2.1) หลักการของรูปแบบ 2.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.3) กระบวนการของการพัฒนา 2.4) เนื้อหาของรูปแบบ และ 2.5) การวัดและประเมินผล 3) ผลของการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 3.1) ความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 3.2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ ก่อนการทดลองใช้ ผู้เข้าร่วมพัฒนามีระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองใช้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 25.80% 3.3) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี หลังการพัฒนามีคะแนนสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อมูลทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Pagatpatan (2019) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูและอาจารย์ใหญ่: ปัจจัยนำเข้าสำหรับรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี จากผลการศึกษาได้ข้อสรุปดังต่อไปนี้ 1) ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งสถาบันของผู้บริหารโรงเรียนที่มีสัดส่วนสูงสุดคือครูใหญ่ ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ดังนั้นการรอคอยการพัฒนาการเรียนรู้ความเป็นผู้นำเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน 3) ผลการศึกษา พบว่า คะแนนการปฏิบัติงานของครูเป็นที่น่าพอใจมาก 4) พบว่าผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจมาก และอาจจำเป็นต้องมีโปรแกรมการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อให้ได้คะแนนประสิทธิภาพสูงสุดของโรงเรียน 5) ผลการวิจัยพบว่า มีการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มที่แตกต่างกันในเรื่องความเป็นผู้นำทางดิจิทัล 6) ผลการวิจัยพบว่ามีความเชื่อมโยงในระดับปานกลางระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลกับผลการปฏิบัติงานของครู 6) สรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์ที่ต่ำมากระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

Thannimalai and Raman (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิง เทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของครู

Agustina, Kamdi, Hadi, and Nurhadi (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำดิจิทัลของอาจารย์ใหญ่ที่มีต่อแนวทางปฏิบัติของครูอาชีวศึกษา ที่อาศัยความไว้วางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าตัวแปรกลั่นกรองช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับกรอบงานสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลกับแนวทางปฏิบัติที่สะท้อนความคิดของครู ความสัมพันธ์ใหม่ที่เกิดขึ้นนี้เป็นการสนับสนุนโดยตรงของความเป็นผู้นำ

ทางดิจิทัลในการมีส่วนร่วมในการทำงานกับระดับ 0.120 และความสัมพันธ์โดยตรงที่เกิดขึ้นระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและแนวปฏิบัติที่ไต่ตรองของครูที่ 0.168 ความสัมพันธ์นี้ส่งผลดีต่อการกระทำของครู ผลลัพธ์เหล่านี้บ่งชี้ว่าครูชื่นชมความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ซึ่งทั้งสองสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ครูรู้สึกมีแรงบันดาลใจและตื่นเต้นที่จะได้ไต่ตรองการเรียนรู้ของพวกเขา เนื่องจากผู้นำที่มีบุคลิกดิจิทัล

Scicluna (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางดิจิทัลที่แสดงออกโดยผู้นำโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ในขณะที่คุณลักษณะบางอย่างของการเป็นผู้นำทางดิจิทัล เช่น การใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างแบรนด์กำลังปรากฏให้เห็น ผู้นำโรงเรียนเพียงไม่กี่รายที่มีความชัดเจน วิสัยทัศน์ระยะยาวสำหรับการบูรณาการเทคโนโลยีโซเชียลมีเดียไม่ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการสอนหรือเพื่อค้นหาแหล่งข้อมูลที่จะปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียนและแนวปฏิบัติทางวิชาชีพ แนวคิดในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบมืออาชีพยังคงต้องตามให้ทัน และพื้นที่การเรียนรู้ที่สะท้อนความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันยังไม่ได้ได้รับความสำคัญเพียงพอ ความขาดแคลนดังกล่าวมีสาเหตุหลักมาจากการขาดความตระหนักรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางดิจิทัลในหมู่ผู้นำโรงเรียน ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ เช่น ความกลัวว่าเด็กจะใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด ข้อจำกัดด้านเวลา ครูผู้สอนมากเกินไป ระบบราชการที่มากเกินไป ซึ่งเป็นผลมาจากรูปแบบการจัดการการศึกษาที่ยังคงมีศูนย์กลางอยู่มาก ผลการวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการริเริ่มการพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับเสาหลักความเป็นผู้นำทางดิจิทัลของ Sheninger ในหมู่ผู้นำโรงเรียนและครู

Karakose, Polat, and Papadakis (2021) ได้ศึกษาการตรวจสอบมุมมองของครูเกี่ยวกับบทบาทความเป็นผู้นำดิจิทัลและความสามารถทางเทคโนโลยีของครูใหญ่ในโรงเรียนในช่วงการระบาดของ COVID-19 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมองว่าระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในช่วงการระบาดของโควิด-19 นั้นเพียงพอแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน นอกจากนี้ภายในขอบเขตของการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน และทักษะความเป็นผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี ทักษะการจัดการ และทักษะส่วนบุคคล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้าง พัฒนา และตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมขั้นตอนที่ 1 เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณนำมาสังเคราะห์หาความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 763 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 นนทบุรี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ สูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	5	119	124	2	40	42
โรงเรียนเบญจมราชาลัย	5	112	117	2	39	41
โรงเรียนปากเกร็ด	5	159	164	2	55	57
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม	5	170	175	2	62	64
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	5	52	57	2	16	18
โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี	5	121	126	2	38	40
รวม	30	733	763	12	250	262

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 นนทบุรี จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนศึกษานิเทศก์ 2 คน ทั้งนี้ การเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนทวีปประกอบด้วย องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์, การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว, ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้, ความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยมีค่าระดับของคะแนนและการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 4.20 – 5.00 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.41 – 4.21 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 2.60 – 3.40 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1.79 – 2.59 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1.00 – 1.78 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้าง พัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือ

ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเบื้องต้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิและหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและหรือผู้เชี่ยวชาญประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้ว หาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) ดังสูตรต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

$$\frac{\sum R}{n} \quad \text{แทน} \quad \begin{array}{l} \text{ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{array}$$

โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 ไว้ใช้แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง สามารถนำมาใช้ได้

จากการนำประเด็นคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00

3.3.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .936

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแล้วไปจัดพิมพ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลข้อมูลในรูปของ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น PNI_{Modified} ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

กรณีเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามส่งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดวันขอกลับมาเก็บแบบสอบถามคืน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามเกินกว่าจำนวนที่ต้องการจริง 5% เพื่อสำรองไว้ กรณีที่ได้รับแบบสอบถามคืนมาน้อย หรือแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาไม่สมบูรณ์
- 3) ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามตามกำหนดวันที่นัดหมายไว้กับทางโรงเรียน

กรณีส่งทางไปรษณีย์ ฝากคนอื่นเก็บ

- 1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยรังสิต ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
- 2) นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามใส่ซอง ส่งโรงเรียน สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางไปรษณีย์
- 3) เมื่อครบกำหนดเวลา หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะติดตามกับผู้ประสานงานของโรงเรียนอีกครั้ง
- 4) กรณีที่ได้รับข้อมูลกลับคืนมาน้อย ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปยังโรงเรียนอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการดำเนินการ

3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลทางวาจาล่วงหน้า
- 2) ผู้วิจัยขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์
- 3) ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ พร้อมข้อคำถามไปยังผู้ให้ข้อมูลทางออนไลน์เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้ทราบล่วงหน้า
- 4) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดวันนัดหมาย โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ให้เรียบร้อย ทั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลข้อมูลในรูปของ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3.5.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 4.20 – 5.00 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.41 – 4.21 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 2.60 – 3.40 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1.79 – 2.59 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1.00 – 1.78 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ดังสมการต่อไปนี้

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

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4) นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยค่า PNI ที่คำนวณได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไปถึงจะอยู่ในระดับความต้องการจำเป็น

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \quad (3-3)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการให้แปลงเป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $\bar{X}$

คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n} \quad (3-4)$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคน

3.6.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ S.D.

คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left[\frac{\sum fx}{n} \right]^2} \quad (3-5)$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 $\sum fx^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 n แทน จำนวนคน

3.6.4 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$

คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$(PNI_{Modified}) = \frac{(I - D)}{D} \quad (3-6)$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง
 D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

หลังจากนั้นนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและหาแนวทางในการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.2 สภาพเป็นจริงสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

4.3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

4.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริง
n	แทน	จำนวนคน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	35.50
หญิง	169	64.50
รวม	262	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นนทบุรี (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	81	30.92
31 – 40 ปี	98	37.40
41 – 50 ปี	65	24.81
51 – 60 ปี	18	6.87
รวม	262	100.00
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ โรงเรียน	2	0.76
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	10	3.82
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	10	3.82
ครู	240	91.60
รวม	262	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	232	88.55
ปริญญาโท	28	10.69
ปริญญาเอก	2	0.76
รวม	262	100.00
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	69	26.34
6 – 10 ปี	82	31.30
11 – 20 ปี	91	34.73
มากกว่า 20 ปี	20	7.63
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92 อายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81 อายุ 51 – 60 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87

ตำแหน่งในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 91.60 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 88.55 ปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.69 ปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.73 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน ผู้วิจัยระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้สูตร PNI_{Modified} ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 นครราชสีมา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 นครราชสีมา

n=262

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.26	0.67	ปานกลาง	3.78	0.77	มาก
2. ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกยุคดิจิทัล	3.05	0.98	ปานกลาง	3.63	1.01	มาก
3. ด้านความสามารถ ในการนำข้อมูลมาใช้	3.06	1.00	ปานกลาง	3.98	0.95	มาก
4. ด้านความเข้าใจใน ทักษะความรู้ของคน ในองค์กร	3.08	0.71	ปานกลาง	4.09	0.85	มาก
5. ด้านการเป็น พลเมืองในยุคดิจิทัล	3.17	1.00	ปานกลาง	4.13	0.81	มาก
รวม	3.12	0.87	ปานกลาง	3.92	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 นครราชสีมา ภาพรวม สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.88$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพความเป็นจริง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 นครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.26$) ด้านการเป็นพลเมืองในยุค

ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.17$) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.08$) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.05$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.63$)

สภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู รายด้าน ดังตารางที่ 4.3-4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน	3.89	0.53	มาก	4.19	0.61	มาก
2. วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.31	0.58	ปานกลาง	3.78	0.73	มาก
3. มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	3.27	0.67	ปานกลาง	3.91	0.79	มาก
4. การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	2.88	0.64	ปานกลาง	3.53	0.73	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
5. การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา	3.08	0.82	ปานกลาง	3.81	0.93	มาก
6. ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.10	0.79	ปานกลาง	3.47	0.84	มาก
รวม	3.26	0.67	ปานกลาง	3.78	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ภาพรวม สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพเป็นจริง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$) วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.31$) มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.27$) ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.10$) การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.08$) การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.88$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.19$) มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$) การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.81$) วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.53$) ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
7. การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ	3.57	1.35	มาก	3.77	0.99	มาก
8. การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมในโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง	3.49	0.89	มาก	3.97	0.65	มาก
9. การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใช้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง	2.88	0.66	ปานกลาง	3.43	1.02	มาก
10. สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	2.66	1.00	ปานกลาง	3.53	1.17	มาก
11. การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	2.65	1.03	ปานกลาง	3.46	1.21	มาก
รวม	3.05	0.98	ปานกลาง	3.63	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ภาพรวม สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าสภาพเป็นจริง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ ($\bar{X} = 3.57$) การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมในโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.49$) การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใช้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 2.88$) สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.66$) การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ($\bar{X} = 2.65$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมในโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.97$) การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ ($\bar{X} = 3.77$) การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$) สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใช้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้

ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
12. สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด	3.01	1.01	ปานกลาง	3.70	0.89	มาก
13. การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ	2.99	1.22	ปานกลาง	3.65	1.25	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (ต่อ)

ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
14. การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	2.84	1.14	ปานกลาง	4.18	1.03	มาก
15. มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.26	0.93	ปานกลาง	4.19	0.85	มาก
16. การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์	3.05	0.96	ปานกลาง	3.93	0.94	มาก
17. สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้	3.18	1.28	ปานกลาง	4.19	0.99	มาก
18. สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย	3.09	0.45	ปานกลาง	4.04	0.73	มาก
รวม	3.06	1.00	ปานกลาง	3.98	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ภาพรวม สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพเป็นจริง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.26$) สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้ ($\bar{X} = 3.18$) สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ($\bar{X} = 3.09$) การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ ($\bar{X} = 3.05$) สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ($\bar{X} = 3.01$) การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} =$

2.99) การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.84$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.19$) สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้ ($\bar{X} = 4.19$) การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.18$) สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ($\bar{X} = 4.04$) การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ ($\bar{X} = 3.93$) สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ($\bar{X} = 3.70$) การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร

ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
19. ความเข้าใจขีดความสามารถของคนในสถานศึกษา	3.11	0.53	ปานกลาง	3.92	0.98	มาก
20. การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม	2.85	0.72	ปานกลาง	4.20	0.70	มาก
21. ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา	3.01	0.96	ปานกลาง	4.07	0.94	มาก
22. การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่	3.08	0.66	ปานกลาง	4.05	0.88	มาก
23. การเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้	3.34	0.66	ปานกลาง	4.19	0.77	มาก
รวม	3.08	0.71	ปานกลาง	4.09	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ภาพรวม สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพเป็นจริง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.34$) ความเข้าใจจิตความสามารถของคนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.11$) การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ($\bar{X} = 3.08$) ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.01$) การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม ($\bar{X} = 2.85$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) การเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.19$) ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$) การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ($\bar{X} = 4.05$) ความเข้าใจจิตความสามารถของคนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	3.04	1.05	ปานกลาง	4.20	0.88	มาก
25. การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในจริยธรรม กฎหมายและสังคม	3.24	0.90	ปานกลาง	3.95	0.87	มาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (ต่อ)

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	สภาพเป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
26. การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.88	ปานกลาง	3.84	0.75	มาก
27. การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.08	0.90	ปานกลาง	4.47	0.70	มาก
28. สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล	3.09	1.26	ปานกลาง	4.16	0.85	มาก
รวม	3.17	1.00	ปานกลาง	4.13	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ภาพรวม สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพเป็นจริง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.40$) การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในจริยธรรม กฎหมายและสังคม ($\bar{X} = 3.24$) สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็น

พลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล ($\bar{X} = 3.09$) การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.08$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.04$)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.20$) สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.16$) การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในจริยธรรม กฎหมายและสังคม ($\bar{X} = 3.95$) การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.84$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ดังตารางที่ 4.8-4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ภาพรวม

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพเป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.26	0.67	3.78	0.77	0.16	5
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	3.05	0.98	3.63	1.01	0.19	4
3. ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	3.06	1.00	3.98	0.95	0.30	2
4. ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร	3.08	0.71	4.09	0.85	0.33	1
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	3.17	1.00	4.13	0.81	0.30	2
รวม	3.12	0.87	3.92	0.88		

จากตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.33$) ลำดับที่ 2 มีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ($PNI_{Modified} = 0.30$) และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.30$) ลำดับที่ 4 ($PNI_{Modified} = 0.19$) และลำดับที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.16$)

ตารางที่ 4.9 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพเป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน	3.89	0.53	4.19	0.61	0.08	6
2. วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.31	0.58	3.78	0.73	0.14	4
3. มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	3.27	0.67	3.91	0.79	0.19	3
4. การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	2.88	0.64	3.53	0.73	0.23	2
5. การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา	3.08	0.82	3.81	0.93	0.24	1
6. ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.10	0.79	3.47	0.84	0.12	5
รวม	3.26	0.67	3.78	0.77	0.16	

จากตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครพนม ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.24$) ลำดับที่ 2 การเข้าใจกลยุทธที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($PNI_{Modified} = 0.23$) ลำดับที่ 3 มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.19$) ลำดับที่ 4 วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.14$) ลำดับที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($PNI_{Modified} = 0.12$) ลำดับที่ 6 ($PNI_{Modified} = 0.08$)

ตารางที่ 4.10 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครพนม ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	สภาพเป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
7. การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ	3.57	1.35	3.77	0.99	0.06	5
8. การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมในโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง	3.49	0.89	3.97	0.65	0.14	4
9. การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใช้งานทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง	2.88	0.66	3.43	1.02	0.19	3
10. สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	2.66	1.00	3.53	1.17	0.33	1
11. การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	2.65	1.03	3.46	1.21	0.31	2
รวม	3.05	0.98	3.63	1.01	0.19	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.33$) ลำดับที่ 2 การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ($PNI_{Modified} = 0.31$) ลำดับที่ 3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ($PNI_{Modified} = 0.19$) ลำดับที่ 4 การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมในองค์กรดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง ($PNI_{Modified} = 0.14$) และลำดับที่ 5 การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ ($PNI_{Modified} = 0.06$)

ตารางที่ 4.11 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้

ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	สภาพเป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
12. สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด	3.01	1.01	3.70	0.89	0.23	5
13. การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ	2.99	1.22	3.65	1.25	0.22	6
14. การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	2.84	1.14	4.18	1.03	0.47	1
15. มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.26	0.93	4.19	0.85	0.29	4
16. การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์	3.05	0.96	3.93	0.94	0.29	4
17. สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้	3.18	1.28	4.19	0.99	0.32	2
18. สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย	3.09	0.45	4.04	0.73	0.31	3
รวม	3.06	1.00	3.98	0.95	0.30	

จากตารางที่ 4.11 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.47$) ลำดับที่ 2 สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุมและแลกเปลี่ยนกันได้ ($PNI_{Modified} = 0.32$) ลำดับที่ 3 สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ($PNI_{Modified} = 0.31$) ลำดับที่ 4 การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ ($PNI_{Modified} = 0.29$) ลำดับที่ 4 มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($PNI_{Modified} = 0.29$) ลำดับที่ 5 สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ($PNI_{Modified} = 0.23$) และลำดับที่ 6 การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($PNI_{Modified} = 0.22$)

ตารางที่ 4.12 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร

ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร	สภาพเป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
19. ความเข้าใจขีดความสามารถของคนในสถานศึกษา	3.11	0.53	3.92	0.98	0.26	4
20. การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม	2.85	0.72	4.20	0.70	0.47	1
21. ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา	3.01	0.96	4.07	0.94	0.35	2
22. การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่	3.08	0.66	4.05	0.88	0.32	3
23. การเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้	3.34	0.66	4.19	0.77	0.26	4
รวม	3.08	0.71	4.09	0.85	0.33	

จากตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.47$) ลำดับที่ 2 ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.35$) ลำดับที่ 3 การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ($PNI_{Modified} = 0.32$) ลำดับที่ 4 การเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ ($PNI_{Modified} = 0.26$) และความเข้าใจจิตความสามารถของคนในสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.26$)

ตารางที่ 4.13 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	สภาพเป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	3.04	1.05	4.20	0.88	0.38	2
25. การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในจริยธรรม กฎหมายและสังคม	3.24	0.90	3.95	0.87	0.22	4
26. การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.88	3.84	0.75	0.13	5
27. การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.08	0.90	4.47	0.70	0.45	1
28. สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล	3.09	1.26	4.16	0.85	0.35	3
รวม	3.17	1.00	4.13	0.81	0.30	

จากตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.45$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ($PNI_{Modified} = 0.38$) ลำดับที่ 3 สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.35$) ลำดับที่ 4 การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในจริยธรรมกฎหมายและสังคม ($PNI_{Modified} = 0.22$) และลำดับที่ 5 การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.13$)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.08-0.24 และมีลำดับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ลำดับที่ 3 คือ มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล สภาพเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.06 - 0.33 และมีลำดับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 คือ การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ลำดับที่ 3 คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง

ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ สภาพเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.22 - 0.47 และมีลำดับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่าง

มีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 2 คือ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้ ลำดับที่ 3 คือ สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย

ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร สภาพเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ ที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.26 - 0.47 และมีลำดับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม ลำดับที่ 2 คือ ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล สภาพเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.13 - 0.45 และมีลำดับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ลำดับที่ 3 คือ สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น และมีลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.33$) ลำดับที่ 2 และ ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ($PNI_{Modified} = 0.30$) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.30$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการมีวิสัยทัศน์	
การประยุกต์ใช้และ บูรณาการ เทคโนโลยี เพื่อ ยกระดับความเป็น เลิศของสถานศึกษา	ท่านที่ 1 ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
	ท่านที่ 2 ผู้บริหารต้องมีระบบการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน โดยโรงเรียนได้สร้างระบบสารสนเทศการบริหารจัดการขึ้นเอง
	ท่านที่ 3 ควรมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู และนักเรียนได้อย่างเต็มที่
	ท่านที่ 4 ควรมีการเก็บข้อมูลโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้ปริมาณมากและแปลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เพื่อกำหนดแนวทางในการยกระดับความเป็นเลิศ
	ท่านที่ 5 ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย โดยให้เหมาะสมกับงาน โดยดูจากกรอบงานเพื่อนำมาประยุกต์ได้ถูกต้อง
การเข้าใจกลยุทธ์ที่ สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตาม วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนด ไว้	ท่านที่ 1 คณะกรรมการที่เข้าประชุมส่วนมากจะเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ ทำให้ไม่เข้าถึงวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลได้อย่างทั่วถึง
	ท่านที่ 2 ควรมีการรับฟังเสียงจากครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์ โดยนำ PDCA มาประยุกต์ใช้
	ท่านที่ 3 ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษา
	ท่านที่ 4 ควรเข้าใจเป้าหมายก่อนแล้วใช้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
	ท่านที่ 5 ควรทำ SWOT ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.14 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการมีวิสัยทัศน์	
มีความรู้ ความสามารถในการ แลกเปลี่ยนและ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์	ท่านที่ 1 สถานศึกษามอบหมายงานผ่านหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระ โดยต้องมีการประชุม
	ท่านที่ 2 ควรมีการรับฟังจากการประชุม การทำ PLC การติดตามกิจกรรมต่างๆ
	ท่านที่ 3 ควรจัดกิจกรรมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในสถานศึกษา
	ท่านที่ 4 ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ตรงตามเป้าหมาย ควรมีการร่วมกันพูดคุยกันทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา
	ท่านที่ 5 ควรมีการพูดคุย PLC ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ดี ต้องมีภาวะผู้นำสามารถพูดโน้มน้าวใจสร้างสรรค์ได้

ตารางที่ 4.15 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
แบบโลกยุคดิจิทัล

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	
สร้างค่านิยมในการใช้ เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน	ท่านที่ 1 สถานศึกษาต้องมีความพร้อมในด้านของบุคลากร บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ที่แตกต่างกัน
	ท่านที่ 2 โรงเรียนต้องมีการทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องช่วยกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น
	ท่านที่ 3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลในด้านของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
	ท่านที่ 4 ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก สามารถส่งเสริม จัดหาอุปกรณ์ และจัดอบรมครู
	ท่านที่ 5 ควรสร้างความเข้าใจเรื่องของลิขสิทธิ์ของชิ้นงาน หรือการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง และเหมาะสม

ตารางที่ 4.15 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
แบบโลกยุคดิจิทัล (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	
การกำกับ ดูแล และ ติดตามประเมิน ประสิทธิภาพในการใช้ เทคโนโลยีในการ ทำงาน	ท่านที่ 1 ต้องมีการขับเคลื่อนเทคโนโลยีในสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน
	ท่านที่ 2 โรงเรียนควรมีคณะทำงานทั้งงานประกันคุณภาพ และงานสารสนเทศของโรงเรียน มีการตรวจ ปรับปรุง พัฒนางาน
	ท่านที่ 3 ครู และนักเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเข้าใช้เทคโนโลยี
	ท่านที่ 4 ควรดูแล กำกับ ติดตาม ตรวจสอบเครื่องมือของครูที่ได้รับ การอบรมว่าได้นำไปใช้พัฒนาหลักสูตรห้องเรียน โดยใช้กระบวนการ PDCA 1
	ท่านที่ 5 ควรมีระบบการทำงานเป็นขั้นตอน โดยใช้เทคโนโลยีในการ ติดตามงาน
การสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ผู้ใช้ทุกคน ได้เข้าถึงทรัพยากรการ เรียนรู้ได้อย่าง ทั่วถึง	ท่านที่ 1 สนับสนุนการจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการ เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
	ท่านที่ 2 ควรส่งเสริมครูทุกคนให้ใช้ในเรื่องของแอปพลิเคชันของ โรงเรียน และมีการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายทาง ออนไลน์
	ท่านที่ 3 ควรมีการสนับสนุนการอบรมแก่ครูเพื่อให้เข้าถึงแหล่ง สารสนเทศได้อย่างทั่วถึง
	ท่านที่ 4 ควรพัฒนาความรู้ของครู รวมถึงควรส่งเสริมให้ครูสร้าง คิดค้น ใช้สื่อขึ้นเองได้ที่หลากหลาย
	ท่านที่ 5 ควรประชาสัมพันธ์ให้ครู และนักเรียน โดยทำความเข้าใจ และนำมาทรัพยากรการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับทุกคน รวมถึงควร ส่งเสริมให้กับครูด้วย

ตารางที่ 4.16 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมา
ใช้

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	
การบริหารจัดการ คุณภาพอย่างต่อเนื่องโดย ใช้แหล่งข้อมูล สารสนเทศอย่างมี ประสิทธิภาพ	ท่านที่ 1 ระบบบริหารงาน และโปรแกรมต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
	ท่านที่ 2 โรงเรียนต้องมีระบบการจัดเก็บสารสนเทศได้ในทุกด้าน และพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่ายบริหาร
	ท่านที่ 3 ควรลดภาระงานของครู เพื่อมีเวลาศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเข้าใช้เทคโนโลยี
	ท่านที่ 4 ควรนำข้อมูลจากการสรุปโครงการ สรุปกิจกรรม รายงานการประชุม เอามาทำวิเคราะห์ KM ของแต่ละงาน เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ
	ท่านที่ 5 ควรเก็บข้อมูลแล้วจัดทำเป็นสารสนเทศ โดยนำสารสนเทศแต่ละปีมาเปรียบเทียบกัน โดยดูจากดัชนีตัวชี้วัด เกณฑ์ให้พัฒนาต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี
สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้	ท่านที่ 1 กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำข้อมูลใช้ในการประชุม แลกเปลี่ยนกัน เพื่อนำข้อมูลที่ต้องการไปใช้กับ 4 ฝ่ายบริหาร
	ท่านที่ 2 โรงเรียนต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดี สามารถดูข้อมูลสารสนเทศแห่งการเรียนรู้แบบย้อนหลังได้ และมีคลังในการเก็บข้อมูลที่จะตรวจสอบได้ เพื่อใช้ในการประเมินจากหน่วยงานภายนอกได้
	ท่านที่ 3 การสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลมาสร้างนวัตกรรมดิจิทัลให้กับผู้เรียน
	ท่านที่ 4 ควรส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลมาใช้ในการจากการที่ประชุมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนกับผู้เรียน
	ท่านที่ 5 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยการนำข้อมูลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตารางที่ 4.16 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมา
ใช้ (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	
สามารถนำข้อมูลมา พัฒนาสถานศึกษาให้มี ความทันสมัย	ท่านที่ 1 ส่งเสริมทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา
	ท่านที่ 2 โรงเรียนต้องมีการปรับตัว และพัฒนา โดยต้องตอบสนอง ความต้องการของครู นักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงฝ่ายบริหารด้วย จะได้ส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ
	ท่านที่ 3 ให้ความร่วมมือกับทั้งองค์กรภายในและภายนอกในการนำ ข้อมูลไปใช้
	ท่านที่ 4 ควรนำข้อมูลสถานศึกษามาปรับ พัฒนาหลักสูตร จัด กิจกรรม โดยการส่งเสริมครู ใช้ KM ของครู และส่งเสริมนักเรียนใน ด้านสมรรถนะ
	ท่านที่ 5 ควรดูความทันสมัยของบริบทในสถานศึกษาเป็นหลักแล้ว นำข้อมูลมาพัฒนาให้สถานศึกษามีความทันสมัยมากขึ้น

ตารางที่ 4.17 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของ
คนในองค์กร

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร	
ความเข้าใจจิต ความสามารถของคนใน สถานศึกษา	ท่านที่ 1 ควรมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานด้วยความ เสมอภาค
	ท่านที่ 2 ควรมีการสอบถามไปทางหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือหัวหน้า งานถึงความต้องการของกลุ่มต่างๆ เพื่อนำวิทยากรมาอบรมเพื่อ พัฒนาตนเอง
	ท่านที่ 3 ควรมีการประชุม สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ตารางที่ 4.17 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานนทบุรี ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของ
คนในองค์กร (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
	ท่านที่ 4 ควรพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล พัฒนาการสร้าง การใช้ โดยเริ่มจากการวัดผล อบรม และสร้างนวัตกรรมขึ้นมา
	ท่านที่ 5 ควรหาโปรแกรมมาช่วยในการอบรมครูให้มีความรู้พื้นฐานเพื่อสามารถเข้าใช้งานได้ทุกคน
ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา	ท่านที่ 1 ควรคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม
	ท่านที่ 2 ควรมีการอบรม พัฒนาให้กับครูทุกคน ส่งเสริม และพัฒนาโดยไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่นผ่านเครือข่ายระหว่างโรงเรียน
	ท่านที่ 3 ควรจัดประชุม พูดคุย แลกเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้น
	ท่านที่ 4 ควรสำรวจปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้
	ท่านที่ 5 ควรจัดการปัญหาตามระบบ และขั้นตอน หากปัญหาเกินความควบคุมให้รายงานผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าทราบ ช่วยเหลือ และหาแนวทางในการแก้ปัญหา
การสร้างสรรคนวัตกรรมดิจิทัลใหม่	ท่านที่ 1 ควรจัดการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ระบบการใช้เทคโนโลยี และโปรแกรม
	ท่านที่ 2 ควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนแบบใหม่ รูปแบบการสอนใหม่หลากหลายรูปแบบ โดยการทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก
	ท่านที่ 3 สนับสนุนให้ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์จริงในการใช้งานเทคโนโลยี
	ท่านที่ 4 ควรนำเอานวัตกรรมไปใช้ในห้องเรียน ในด้านของการเรียนการสอนออนไลน์ และการทำข้อสอบออนไลน์
	ท่านที่ 5 ควรมีพื้นฐานการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อน ซึ่งทำให้เกิดแนวคิด กระบวนการ และนวัตกรรมใหม่

ตารางที่ 4.18 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	
การปรับตัวรับ เทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	ท่านที่ 1 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกสถานศึกษา
	ท่านที่ 2 ควรสนับสนุนให้ครู และนักเรียนเข้าใช้สื่อ ข้อสอบเก่า ที่ พัฒนาได้ง่ายขึ้น
	ท่านที่ 3 ควรมีการอบรม พัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่
	ท่านที่ 4 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี และสร้าง ตระหนักให้ครู นักเรียนปรับรับเทคโนโลยีให้ใหม่อยู่เสมอ
	ท่านที่ 5 ควรปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยี และควรมีจริยธรรมในการ ใช้เทคโนโลยี
ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ที่ดี	ท่านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารควร เป็นต้นแบบอย่างที่ดีในการสร้างผู้นำในการจัดการเรียนรู้
	ท่านที่ 2 ผู้บริหารควรพูดคุยร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการลดภาระงาน ซ้ำซ้อนของครู และผู้บริหารจะได้ช่วยหาแนวทางพัฒนาโรงเรียนและ ครู
	ท่านที่ 3 ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเรื่องของการเข้าถึงและการใช้ เทคโนโลยีได้ดี
	ท่านที่ 4 ควรคิดดี ทำดี ย่อมเป็นแบบอย่างที่ดี คิดเพื่อสังคม คิดเพื่อ ประเทศชาติในการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล
	ท่านที่ 5 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ดี ทำตามกรอบ หน้าที่ จริยธรรม คุณธรรม
สร้างความตระหนักใน การใช้เทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรและ ผู้เรียนเป็นพลเมืองใน ยุคดิจิทัล เพื่อ วิวัฒนาการของ	ท่านที่ 1 ควรส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นสังคม จริยธรรม และกฎหมาย
	ท่านที่ 2 ควรตระหนักถึงเทคโนโลยีว่ามีความสำคัญ มีการพัฒนาสื่อที่ ทันสมัย พัฒนาอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุม ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยพัฒนาในทุกด้าน
	ท่านที่ 3 ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศใน สถานศึกษา

ตารางที่ 4.18 รายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ผู้ให้ข้อมูลหลัก
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	
วัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล	ท่านที่ 4 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ กระตุ้นเตือนการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล และให้โอกาสบุคลากรร่วมคิด สร้างและพัฒนาไปด้วยกัน
	ท่านที่ 5 ควรใช้เครื่องมือเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับงาน โดยปัจจุบันมีกฎหมายรองรับเกี่ยวกับด้านพลเมืองดิจิทัล

4.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ด้านการมีวิสัยทัศน์	
1. การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา	1) ควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรมีการวางแผนเป็นลำดับขั้นตอนพร้อมแนวปฏิบัติ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบโครงสร้างการบริหาร โดยมอบอำนาจหน้าที่กับบุคลากรอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.19 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว (ต่อ)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว
ด้านการมีวิสัยทัศน์	
	3) ควรส่งเสริมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการจัดการข้อมูล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา
2. การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	1) ควรให้ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล กลยุทธ์ เป้าหมาย เพื่อปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ควรมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในทุกด้าน รวมถึงเป้าหมายแล้วใช้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 3) ควรมีการวิเคราะห์ SWOT ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร และวางกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา
3. มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	1) ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจากการจัดกิจกรรมต่างๆ 2) ควรมีการปฏิสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อจะได้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 3) ควรมีการประชุม เพื่อให้มีการดำเนินการตรงตามเป้าหมาย

ตารางที่ 4.20 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	
1. สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	1) ควรมีการเตรียมความพร้อมทุกด้านในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.20 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี (ต่อ)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	
	2) ควรมีการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการนำไปใช้ในการทำงาน 3) ควรมีการสร้างแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรและครูได้ใช้เทคโนโลยีมาปฏิบัติงานตลอดภาคการศึกษา
2.การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	1) ควรสร้างนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง 2) ควรกำกับ ดูแล และติดตามการเปลี่ยนแปลงตลอดโครงการจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน 3) ควรให้บุคลากร ครู และนักเรียนเข้าใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ระบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3.การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใช้งานทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง	1) ผู้บริหารควรมีการจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผู้บริหาร และครู สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา 3) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

ตารางที่ 4.21 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้	
1.การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารต้องมีระบบ และโปรแกรมในการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารต้องจัดโครงสร้าง การแบ่งงานให้เหมาะกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีการจัดการระบบ และแหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารควรจัดอบรมให้กับบุคลากร และครูทุกคนให้รู้จักและเข้าใจแหล่งสารสนเทศอย่างทั่วถึง
2.การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์	1) ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน 3) ผู้บริหารหาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆมาอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรในการสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์
3.สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย	1) ผู้บริหารควรมีทักษะเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา 2) ผู้บริหารต้องมีการบูรณาการจากแหล่งสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อจะได้นำข้อมูลมาเชื่อมโยงกัน ทำงานอย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา เครือข่ายระหว่างองค์กร ทำงานร่วมกันกับสถานประกอบการที่เข้ามาสนับสนุนสถานศึกษาได้

ตารางที่ 4.22 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นนทบุรี

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในสถานศึกษา	
1.ความเข้าใจจิตความสามารถของคนในสถานศึกษา	1) ผู้บริหารควรมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานด้วยความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและสร้างความสมดุลของทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารต้องมีการประชุม สอบถามปัญหาในการใช้งานระหว่างผู้ใช้งานและผู้ออกแบบระบบ เพื่อทำการปรับปรุง และออกแบบให้เหมาะสม
2.ความสามารถในการจัดการกับปัญหาในสถานศึกษา	1) ผู้บริหารควรคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ต่างๆที่มีความทันสมัยให้บริการแก่ผู้เรียน 3) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีแก่ผู้เรียน
3.การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่	1) ผู้บริหารควรให้กลุ่มเทคโนโลยีในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาจัดอบรมและสร้างความรู้ระหว่างกลุ่ม ในการให้คำปรึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยี 2) ผู้บริหารต้องออกแบบการใช้งานให้เหมาะสม เพื่อต่อยอดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ได้ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเป็นสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.23 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	
1.การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยี และแหล่งสารสนเทศ ในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย 3) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารศึกษา ศึกษาพิเศษ บุคลากร และครู
2.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาบูรณาการในสถานศึกษา
3.สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล	1) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นสังคม จริยธรรม และกฎหมาย 2) ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู จำนวน 262 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ประกอบความเรียง ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบสอบถาม

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย โดยวิธีการ $PNI_{Modified}$ เพื่อระบุความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุงโดยสุวิมล ว่องวาณิช (2558) จัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 ลำดับ อันดับแรก โดยใช้วิธี ($PNI_{Modified}$) โดยใช้ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.50 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.40 ตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 91.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.55 และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.73

5.1.2 สภาพความเป็นจริงของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลตามลำดับ ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้าน พบว่า ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กรด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.19 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็น

สูงสุด คือ ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ($PNI_{Modified} = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.08 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.24$)

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมในโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.14 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.33$)

3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประชุม และแลกเปลี่ยนกันได้ อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.29 และ 0.32 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.47$)

4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.47 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้าง และพัฒนาทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.47$)

5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.45 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.45$)

5.1.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผลการวิจัย พบว่า

1) ด้านการวิสัยทัศน์ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ทั่วถึง

1.2) การมีความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจบริบทดิจิทัลด้วยการใช้การคิด วิเคราะห์ และแยกแยะ

1.3) การวางแผนตามลำดับขั้นตอนตามโครงสร้างบริหาร วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลสารสนเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพของสถานศึกษา

1.4) การวิเคราะห์กำหนดวิสัยทัศน์ภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

1.5) การจัดอบรม แลกเปลี่ยน เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัลให้แก่ครูบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

1.6) การสร้างเสริมความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยนำลงไปสู่การปฏิบัติได้ และสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

2.1) การสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติในสถานศึกษา

2.2) การสร้างแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรและครูไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วย โดยจัดหาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอย่างมีคุณภาพ

2.3) การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่หลากหลาย

2.4) การกำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินการในการเข้าใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.5) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้งาน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ระบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.6) การสร้างนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติให้องค์กรเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 10 แนวทาง ดังนี้

3.1) การสร้าง ส่งเสริมความรู้ความสามารถแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน

3.2) การแบ่งงานตามโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

3.3) การจัดอบรมให้กับบุคลากรได้เข้าใช้แหล่งสารสนเทศได้ทั้งสถานศึกษา

3.4) การนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสถานศึกษา นำทีมโดยผู้บริหารซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.5) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ มาอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.6) การสร้างสื่อ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับครู นักเรียน และบุคคลภายนอกสถานศึกษา

3.7) การบูรณาการกันของข้อมูลในกลุ่มบริหารงาน กลุ่มงาน กลุ่มสาระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ

3.8) การสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยมีเครื่องมือที่ทันสมัยมาให้ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.9) การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่ออย่างสม่ำเสมอทุกวัน

3.10) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย เพื่อให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ และมีแหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีคุณภาพ

4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้

4.1) การประชุม วางแผนระหว่างผู้ใช้งานและผู้ออกแบบระบบร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบการใช้งานที่มีคุณภาพ

4.2) การออกแบบระบบการใช้งานให้เหมาะสม เพื่อให้มีประสิทธิภาพการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

4.3) การจัดอบรมและสร้างความรู้ระหว่างกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานด้วยความเสมอภาค

4.4) การส่งเสริมเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4.5) การจัดทำสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถเผยแพร่ไปสู่สาธารณะได้

4.6) การบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศของสถานศึกษาให้มีเป็นปัจจุบันและมีประสิทธิภาพ

4.7) การสร้างความสมดุลของทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

4.8) การจัดหาอุปกรณ์ต่างๆที่มีความทันสมัยให้บริการแก่ผู้เรียน เพื่อต่อยอดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ได้

5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 นครราชสีมา ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้

5.1) การมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

5.2) การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

5.3) การใช้เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย

5.4) การร่วมมือกับองค์กรภายนอกจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารศึกษา ศิษยานุเทศ์ บุคลากร และครู

5.5) การสร้าง ส่งเสริมให้มีความตระหนัก และมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล

5.6) การสร้าง และส่งเสริมความตระหนักให้เห็นความสำคัญในประเด็น สังคม จริยธรรม และกฎหมาย

5.7) การอบรมเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในสถานศึกษา และไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก

5.8) การบูรณาการภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 นำมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษามาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้

1) สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้มีการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมแสดงออก ในการนำของผู้อำนวยการ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ใน

การบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึง และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้นำจะต้องประเมินภาวะผู้นำเพื่อตรวจสอบถึงภาวะผู้นำว่ามีทักษะและพฤติกรรม เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา ซึ่งในสถานศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดทันสมัย มีความเข้าใจ บุคลากรในสถานศึกษาว่ามีความแตกต่างกัน มีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบ ผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารเก่ง เข้าใจเทคโนโลยี และสนับสนุนผู้ติดตาม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย วางแผน จัดการทรัพยากร และติดตามผล อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการศึกษา สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาวัฒนธรรม ส่งเสริมนวัตกรรม และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล สื่อสารชัดเจน จัดการความต้านทาน และสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำที่หลากหลาย ผสมผสานทักษะที่เหมาะสม จะนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

3) ความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ลำดับที่ 2 ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ลำดับที่ 3 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ลำดับที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 3 เป็นความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรภายในสถานศึกษาว่ามีความรู้ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ดิจิทัล ถือเป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาไทย ผู้บริหารจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในการเป็นพลเมืองที่ดีในยุคดิจิทัล ส่วนความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 4-5 ทุกสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน และยังต้องมีการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงมีความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ใน 3 ลำดับสุดท้าย

5.2.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวิสัยทัศน์ จากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจาก ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มีความหลากหลายในแต่ละสถานศึกษาจึงทำให้การบริหารงานสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถสร้างกลยุทธ์โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นได้ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุขญา โกมลวานิช (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การสื่อสารดิจิทัล (2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (3) การรู้ดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านของทฤษฎีและทางปฏิบัติ โดยการประยุกต์ใช้ และนำเทคโนโลยีมาบูรณาการให้มีความหลากหลาย เพื่อนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจาก สภาพสังคมและวัฒนธรรมในโลกดิจิทัลของแต่ละสถานศึกษามีการความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหาร บุคลากร ครู และสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นประจำจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย และวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา ระหว่างองค์กร เพื่อให้มีเครือข่ายที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมให้กับสถานศึกษา รวมถึงจะเป็นแนวทางพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจาก ดังนั้นจึงมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนภา, และสวิตา อ่อนละอ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนักบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 5 ประการ คือ (1) ส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (2) มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ๆ (3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ (4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล (5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งความสามารถในทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลจึงต้องมีการแสวงหาความรู้ แยกแยะข้อมูล สร้างคุณค่า สร้างสรรค์สื่อ และงานต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความเข้าใจขีดความสามารถของคนในสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจาก ทักษะความรู้ความสามารถของคนในองค์กรมีพื้นฐานที่ต่างกัน และมีความหลากหลายจึงทำให้ต้องมีความเข้าใจจากผู้บริหารก่อน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญในเรื่องของการเข้าใจกับคนในองค์กร ถึงจะมีการจัดการและสร้างความสมดุลของทักษะความรู้ความสามารถของคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ดูแล กำกับ ติดตามด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ (5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งความเข้าใจในทักษะความเข้าใจของคนในองค์กรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ โดยสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่หลากหลาย เนื่องมาจากบริบทของแต่ละองค์กรมีการ

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะเรื่องของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งนี้เพื่อการปรับตัวให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่นั้นต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร บุคลากร และความพร้อมของอุปกรณ์ เครือข่ายต่างๆด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการโดยใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ ควรเข้าใจบริบทของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อช่วยส่งเสริมการบริหารงาน รวมถึงการจัดการเรียนสอน และการสร้างนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหาร ครู และนักเรียนควรมีความสามารถในการมีส่วนร่วมในโลกดิจิทัลอย่างปลอดภัย โดยใช้ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเคารพในสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้อื่น อันเป็นบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีการวางแผนเป็นลำดับขั้นตอนพร้อมแนวปฏิบัติ และส่งเสริมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการจัดการข้อมูล ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการเตรียมความพร้อมทุกด้านในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในสถานศึกษา โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและครูได้ใช้เทคโนโลยีในการทำงานจึงควรมีการสร้างแนวทางปฏิบัติร่วมกันตลอดภาคการศึกษา

3) ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีระบบ และโปรแกรมในการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดโครงสร้าง การแบ่งงานให้เหมาะกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้มีการจัดการระบบ และแหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาควรจัดอบรมให้กับบุคลากร และครูทุกคนให้รู้จักและเข้าใช้แหล่งสารสนเทศอย่างทั่วถึง

4) ด้านความเข้าใจในทักษะความรู้ของคนในองค์กร ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความเข้าใจขีดความสามารถของคนในสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานด้วยความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจัดประชุม สอบถามปัญหาในการใช้งาน ระหว่างผู้ใช้งานและผู้ออกแบบระบบ เพื่อทำการปรับปรุง และออกแบบให้เหมาะสม

5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรใช้เทคโนโลยี และแหล่งสารสนเทศ ในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย และควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารศึกษา ศึกษานิเทศก์ บุคลากร และครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสอบถามจากครู และบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านที่เหมาะสม

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเทคโนโลยีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและทักษะการปฏิบัติงานของคนในสถานศึกษา จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Skills and Leadership of School Administrator in the Digital Age. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021" (น.985-986). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์. (2552). 11 บทบาทของผู้นำที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ดี. สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559, กรกฎาคม). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติครูศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางในศตวรรษที่ 21, กาฬสินธุ์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- โชคชัย นาไชย. (2559). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาตม, และสุมัทนา หาญสุริย์. (2563).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(33), 1-11.
- ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ, และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 50-64.
- ทินกร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.วารสารครูศาสตร์สาร, 3(2), 286.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนพร มากระจัน. (2558). ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561). *Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era>
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553). พระธรรมปิฎกพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 19). นนทบุรี: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พัชรกัญญ์ นันทะชัย. (2561). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 14(2), 127-143.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). รายงานการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แพรวดา สนองพันธ์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2550). *แนววิถีทำเด็กไทยเสียคน*. สืบค้นจาก <http://hopewwthailand.org/index.php>
- ไพศาล กาญจนวงศ์. (2555). ความท้าทายของธุรกิจท่องเที่ยวขนาดเล็กจังหวัดเชียงใหม่สู่เวทีประชาคมอาเซียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 1(1), 63-71.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 7(2), 150-166.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- การดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธี, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มณิรัตน์ สุดเต้, หยอกแก้ว กมลวรรณ, และมานี แสงหิรัญ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 7(8), 344-362.*
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รอชีตะ เอ็ง. (2555). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564). *การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 9(1), 81-93.*
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ศิริวรรณ เจริญรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th>
- สัมมา ธรนิธย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2563). ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2563. สืบค้นจาก
<https://www.spmnonthaburi.go.th/main/sites/default/files/bookdata2563-finish5-6.pdf>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2540). ความฝันของแผ่นดินในขณะศึกษาบทบาทด้านวิชาการของโรงเรียนต่อ
ชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนใน
ศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 216-224.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภรณ์ สุภาพงศ์. (2543). กรอบความคิดและข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของ
สังคมไทย. วารสารวิชาการ, 3(10), 3-5.
- สุภวัช เชาว์เกษม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (Unpublished
Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุภวัช เชาว์เกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, และสุภารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 3(3), 85-99.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิชาการ, 3(10),
6-12.
- สุริรัตน์ รอดพิน, นเรศ ชันชะรี, และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประจักษ์ตังค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(35), 36-45.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำ. ใน เอกสารการสอนชุดประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 5). นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อริภัทร มีแสงเพชร. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อัสนีย์ สุกิจใจ.(2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์ (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (*School Management in Digital Era*). สืบค้นจาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>.
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., & Nurhadi, D. (2020). Influence of the Principal's Digital Leadership on the Reflective Practices of Vocational Teachers Mediated by Trust, Self Efficacy, and Work Engagement. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(11), 24-40.
- Baird, L. (2006). Skills of an effective administrator. US: Harvard Business Review.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). New York: Thomson.
- Dubrin, A. J. (2002). *Leadership research findings, practice and skills*. Boston: Dreamtech Press.
- Hoyle, J. R., English, F. W., & Steffy, B. (2005). *Skills for successful 21st century school leaders*. n.p.: R&L Education.
- Khong-ngam, S., Wongwanich, S., & Piromsombat, C. (2014). Principals' and teachers' use of evaluation results for student learning in science. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1902-1907.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examining teachers' perspectives on school principals' digital leadership roles and technology capabilities during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(23), 13448. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356809613_Examining_Teachers%27_Perspectives_on_School_Principals%27_Digital_Leadership_Roles_and_Technology_Capabilities_during_the_COVID-19_Pandemic
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential*. UK: Hachette.
- Pagatpatan, A. A. (2019). *Digital leadership of school administrators in relation to teachers and principals performance: Inputs For Techno-Learning Development Model*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341205532_Digital_Leadership_of_School_Administrators_in_Relation_to_Teachers_and_Principals_Performance_Inputs_for_Techno-Learning_Development_Model
- Scicluna, P. (2020). *Digital leadership as manifested by primary state school leaders* (Master's thesis). Retrieved from <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/74007>
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). Principals technology leadership and teachers technology integration in the 21st century classroom. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(2), 177-187. Retrieved from <http://www.iaeme.com/IJCIET/issues.asp?JType=IJCIET&VType=9&IType=2>
- Weigel, R. (2012). *Management Skills for the 21st Century: A Gaze /Preparing School Leaders: 21st Century skills and National Association of Secondary School Principals (NASSP)*. n.p.



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต Rungsit University
เมืองเอก ก.พ. คลองสามวา กรุงเทพมหานคร 12000 Muang-Aek, Pathumthani Rd. Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1148

14 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี

ด้วย นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช นักศึกษา รหัส 6204772 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ข้าพเจ้าอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเก็บข้อมูลวิจัยของ นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

W. M. P.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลภา เกลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองรังสิต อ.พองไธยกะ รังสิต รังสิต
จังหวัดปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand
T. (56) 2997 2200-30
F. (56) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1148.5

14 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตขอใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี

ด้วย นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช นักศึกษาชั้น 6204772 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเก็บข้อมูลวิจัยของ นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallop

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองเอก ก.พ.ช.ล.ย.ธ. Muang-Aek, Pathumthani Rd.
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1148.4

14 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

ด้วย นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช นักศึกษารหัส 6204772 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ข้าพเจ้าอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางหลักสูตร ฯ จึงขออนุญาตขอทราบข้อมูลวิจัยของ นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wattana

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองเอก ก.พ. คลองสามวา กรุงเทพมหานคร 12000
T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1148.2

14 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปากเกร็ด

ด้วย นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช นักศึกษารหัส 6204772 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเก็บข้อมูลวิจัยของ นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wattana

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Aek, Pathayothin Rd.
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1148.1

14 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์

ด้วย นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช นักศึกษารหัส 6204772 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ.ดร.จุลติศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเก็บข้อมูลวิจัยของ นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallop

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลภา เกลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Aek, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 อ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
 ที่ วสท.4800/1148.3

14 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ด้วย นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช นักศึกษารหัส 6204772 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ.ดร.จุลทิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ข้าพเจ้าอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทางหลักสูตร ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเก็บข้อมูลวิจัยของ นางสาว จุฬาลักษณ์ สวรรณพานิช ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Hallegre

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข

ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามของ
สภาพความเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตารางความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินความสอดคล้องสภาพความเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนยุคลิจิตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

26	+1	+1	0	2	0.7	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไป

1. เพศ
 1. ☐ ชาย
 2. ☐ หญิง
2. อายุ
 1. ☐ น้อยกว่า 30 ปี
 2. ☐ 31 - 40 ปี
 3. ☐ 41 - 50 ปี
 4. ☐ 51 - 60 ปี
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน
 1. ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
 2. ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 3. ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 4. ☐ ครู
4. ระดับการศึกษา
 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

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ความ ต้องการจำ ของภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ยุคดิจิทัล	สภาพจริงในปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
พลเมืองใน ยุคดิจิทัล เพื่อ วิวัฒนาการ ของ วัฒนธรรม ของสังคม ดิจิทัล										

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	จุฬาลักษณ์ สุวรรณพานิช
วัน เดือน ปีเกิด	19 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศ สำนักงาน, 2557 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, 2559 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศ ทั่วไป, 2559 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	75/134 หมู่บ้านพบสุข หมู่ 3 ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดราชโอรส
ตำแหน่งปัจจุบัน	คศ.1