



รูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

พรมา จันทรโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

พรมา จันทรโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL OF ADMINISTRATORS
IN LARGE-SIZED SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE NORTHEAST

BY
PHORNMA JUNTRAKOTE

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรมา จันทระโคตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทระสมบัติ) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิกานา ประสานตรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567
สกลนครเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลที่มีส่วนเอื้ออำนวย
หลายฝ่าย

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง และ
รองศาสตราจารย์ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมี
ค่ายิ่งในการให้ความรู้คำแนะนำ ตรวจสอบ และดูแลปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้
ผู้วิจัยมีแนวทางในการแก้ปัญหา ตลอดจนการดำเนินการวิจัย

กราบขอบพระคุณ กรรมการสอบ และกรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้
คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์
ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย

ขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่าน
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบพระคุณผู้บริหารผู้โรงเรียนทุกแห่งที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล
เป็นอย่างดียิ่ง

กราบขอบขอบคุณครอบครัวที่คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจ
ที่มีคุณค่ามาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาศาสาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษาที่ร่วมกันเรียนรู้ ตลอดจนให้กำลังใจห่วงใยกันตลอดเวลาที่ศึกษาร่วมกัน

คุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์
ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

พรมมา จันทระโคตร

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	พรมา จันทรโคตร
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ การวิจัยดำเนินการ 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยนำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ไปจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และค่าความถี่ ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 353 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล โดยมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 3) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 4) ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

3. รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ

4. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วยคำชี้แจง หลักการ วัตถุประสงค์ ความเป็นมาและความสำคัญ เนื้อหา และบรรณานุกรม มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัล
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

TITLE	Digital Leadership Development Model of Administrators in Large-Sized Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast
AUTHOR	Phornma Juntrakote
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Assoc. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this mixed method study was to develop and verify a digital leadership development model of administrators in large-sized secondary schools. The study was conducted in four phases. The first phase was to identify the components of digital leadership of administrators in large-sized secondary schools using intensive review of relevant documents, research analysis and interview with five experts. The components were evaluated for suitability by another group of five experts. The data was analyzed using content analysis, mean and standard deviation. The second phase was the development of a digital leadership development model of administrators in large-sized secondary schools using a group of seven experts. Content analysis was employed to analyze the collected data of this phase. The third phase was to validate the congruence of the digital leadership development model of administrators in large-sized secondary schools using a set of questionnaires collected from 353 participants of school administrators in large-sized secondary schools, academic year 2022. The participants were selected using multi-stage sampling. The tools employed in data collection was a 5-level rating scale questionnaire to validate the suitability, usefulness and possibility. Statistics used in this phase were mean and standard deviation. The fourth phase was to design a user manual of the digital leadership development model of administrators in large-sized secondary schools. The manual

was validated for appropriateness by five experts. Statistics used in this phase were mean and standard deviation.

The findings were as follows.

1. The components of digital leadership of administrators in large-sized secondary schools comprised of five components, namely 1) digital vision, 2) digital knowledge, 3) digital professional, 4) digital technology and communication skills and 5) digital management. The components showed suitability, in overall, at the highest level.

2. The digital leadership model of administrators in large-sized secondary schools comprised of four components, namely 1) development success-supported factors, 2) digital leadership factors, 3) developmental process and strategies and 4) digital leadership results of school administrators.

3. The digital leadership model of administrators in large-sized secondary schools showed suitability, usefulness and possibility of all components at the highest level.

4. The user manual of the digital leadership model of administrators in large-sized secondary schools comprised Instructions, Principles, Objectives, Rationale and background, Contents and Bibliography. The suitability of the manual, in overall, was at the highest level.

Keywords: Digital Leadership, Digital Leadership Development Model,
Large-Sized School Administrators

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล	32
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	144
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ	153
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วน	163
การประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ	168
3 วิธีดำเนินการวิจัย	175
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	176
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	180
ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	183

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	190
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	195
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของระบบนำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	196
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	203
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	209
ตอนที่ 4 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	244
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	247
สรุปผลการวิจัย	249
อภิปรายผล	250
ข้อเสนอแนะ	262
บรรณานุกรม	265

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	291
ภาคผนวก ก คู่มือการใช้รูปแบบ	293
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	313
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	355
ภาคผนวก ง เครื่องมือการวิจัย	363
ภาคผนวก จ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	413
ประวัติย่อของผู้วิจัย	423

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	44
2 การสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	71
3 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	92
4 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	107
5 การสังเคราะห์ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล	130
6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียน	186
7 แผนการดำเนินการวิจัย	194
8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่	196
9 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่	200
10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	205
11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	206
12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	210
13 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม	211

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	213
15 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	225
16 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายภาวะผู้นำดิจิทัล	227
17 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	229
18 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	232
19 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล	234

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	236
21 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล	238
22 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านบริหารจัดการดิจิทัล	240
23 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล	242
24 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	245

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
2 พัฒนาการของกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ผู้นำ 4 ยุค	31
3 โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา	144
4 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	193
5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่	204
6 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมของทั้ง 4 องค์ประกอบ	212
7 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	227
8 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายภาวะผู้นำดิจิทัล	229
9 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	231
10 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	233

บัญชีภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3
กระบวนการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล 235
- 12 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัล ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 237
- 13 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3
กระบวนการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัล ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี
และการสื่อสารดิจิทัล 239
- 14 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3
กระบวนการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัล ด้านบริหารจัดการดิจิทัล 241
- 15 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4
ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล 243

บัญชีภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 16 กราฟแสดงความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 246

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์โลกที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจเข้มข้นขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด สนับสนุนการทำงาน และหลอมรวมเข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยได้วางรากฐานการพัฒนา และปฏิรูปเชิงโครงสร้างโดยการปรับบทบาทของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็น “กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” เพื่อเป็นกลไกหลักในการผลักดันการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและมีการตรา “พระราชบัญญัติ การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560” อันเป็นการวางรากฐานโครงสร้างเชิงสถาบันในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 1)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤติที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คน

ไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความท้าทายใหม่ในกระแสวิถีการดำเนินชีวิตของโลก คือ การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) ซึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ มีโปรแกรมใช้ร่วมกับคอมพิวเตอร์ รวมถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งมนุษย์สามารถพกพาติดตัวไปด้วยตลอดเวลา ส่งผลให้ปริมาณการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเห็นได้จากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของประเทศในแถบเอเชีย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1-2)

ความท้าทายใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้น โลกยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การทุกรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนซึ่งได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบให้มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นผู้คอยพาทิศทางเทคโนโลยีจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ห้องเรียนเพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีความรู้เท่าทัน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561, หน้า 1) คุณลักษณะยุคดิจิทัลทำให้ ครูอาจารย์และนักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่สถานที่กล่าวคือสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดทุกสถานการณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ลักษณะการดำเนินชีวิต การทำงานตลอดจนแนวคิดและทัศนคติของครูอาจารย์และนักเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559, หน้า 1)

ดิจิทัลเทคโนโลยีจึงมีผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานของโรงเรียนในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของโรงเรียนเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่

ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (ธีรดา สืบวงศ์ชัย, 2553, หน้า 15-16) ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางดิจิทัล กล่าวคือผู้บริหารต้องมีทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถในการใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในโรงเรียนโดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (Sheninger, 2014, p. 102)

ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของคนในยุคดิจิทัล (Digital Worker) มีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ต้องการพื้นที่ในการแสดงความสามารถ แสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและเปิดพื้นที่แห่งความสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบที่จะนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน แนวทางที่ผู้นำในยุคดิจิทัลควรนำมาใช้ขับเคลื่อน การเรียนรู้และการพัฒนา คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เนื่องด้วยเทคโนโลยีนั้น ทำให้การแข่งขันในองค์กรต่าง ๆ ดุเดือดมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่เว้นแม้แต่องค์กรทางการศึกษาทั้งในสังกัดภาครัฐและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังกัดภาคเอกชน สถานศึกษาจะสามารถปรับตัวให้อยู่รอดได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นหลักเนื่องจากจะทำให้สามารถนำบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ภายใต้กระแสเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งหมายถึงทักษะและกรอบแนวคิดที่จะ

เอื้ออำนวยให้สามารถนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็น ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความยืดหยุ่น และการสร้างสรรค์ เป็นต้น (दारूररण ठवलर, 2564, หน้า 75-76)

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียนและบุคลากรจำนวนมากทำให้การบริหารจัดการเป็นไปได้ไม่เต็มศักยภาพ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้การจัดการเรียนการสอนในแบบเดิม ไม่อาจกระทำได้อีก ทำให้เห็นความสำคัญและจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น การใช้ทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ดิจิทัลจะทำให้ก้าวข้ามกับดักทางการศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) และเป็นความท้าทายทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาในภาวะวิกฤติที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลกให้สำเร็จ อีกทั้งนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและอาจารย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางภาษาและดิจิทัลเพื่อให้ครูและอาจารย์ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทั้งด้านการจัด การเรียนรู้ด้วยภาษาและดิจิทัล สามารถปรับวิธีการเรียนการสอนและการใช้สื่อทันสมัย และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เกิดกับผู้เรียน และการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์ม การเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวันเพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์ และการนำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, ออนไลน์)

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการเรียนรู้และการศึกษา ปัจจุบันมีสถานศึกษากว่า 30,000 แห่ง ยังประสบปัญหาด้านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และโรงเรียนอีกจำนวนมาก ยังมีปัญหาเรื่องความเร็วในการเชื่อมต่อการให้บริการไม่ทั่วถึง นอกจากนี้จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การเรียนการสอนยังมีไม่เพียงพอต่อผู้เรียนและ

ล้ำสมัย รวมทั้งครูผู้สอนขาดความชำนาญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ากับการสอน ทำให้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 10)

ปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตมีอัตรา การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน วิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การบริหารงานกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นอย่างมาก ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการ บริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ประภาส วรรณทอง, 2559, หน้า 22) นอกจากนี้สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารตามที่ปรากฏในงานวิจัยของอุดมมาน หลีสันมะหมัด (2560, หน้า 77-87) ได้ศึกษา พบว่าสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 นั้น ยังมี โรงเรียนหลายแห่งที่บุคลากรขาดความชำนาญ และประสบการณ์ในการนำสื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูคือบุคลากร ที่มีความสำคัญต่อการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา คุณภาพ ในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ทองมีศรี (2556, หน้า 204-205) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง สามารถ วิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการและสร้างนวัตกรรม เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลแล้วจะ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ความสามารถของผู้บริหารส่งผล ให้ครูมีความกล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างมั่นใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา คือปัจจัยความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาครู และสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 40) การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความ ร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดการ

เรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 2) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เป็นผู้นำดิจิทัลสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์เพียงพอต่อการใช้งาน เป็นการแสดงถึงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จะเห็นได้ว่า เทรนด์เทคโนโลยีในอนาคตเป็นการใช้นวัตกรรมดิจิทัล “IoT: Internet of Things” ซึ่งจะเข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวัน สังคม การศึกษาและธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งอาจส่งผลให้มีการจ้างงานลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า เป็นเรื่องท้าทายสำหรับบางองค์กรที่ต้องมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพและเติบโต ในขณะที่เดียวกันก็ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารและผู้ประกอบการ จึงต้องเร่งปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลง ทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายตามเทคโนโลยีให้ทันและนำมาปรับใช้เป็นกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งสูตรสำเร็จว่าองค์กรควรปรับตัวอย่างไร มีเพียงสิ่งเดียวที่แน่นอนที่สุดก็คือทุกองค์กรต้องเริ่มปรับตัวได้แล้ว (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 15) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำองค์กร จึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำดิจิทัล เพื่อนำองค์กรหรือโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพและเติบโตในเทรนด์การใช้นวัตกรรมดิจิทัล “IoT: Internet of Things”

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเห็นความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยจะทำให้ได้รูปแบบที่นำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับใด
4. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาการจัดการศึกษา

2. ผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้พัฒนาตนเองหรือพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เพิ่งเข้าสู่ตำแหน่งให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลมากขึ้น

3. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหรือส่งเสริมการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยขออธิบายขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยซึ่งมี 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1.1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1.2 ความรู้ดิจิทัล

1.1.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

1.1.4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล

1.1.5 การบริหารจัดการดิจิทัล

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

1.2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

- 1) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล
- 2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร
- 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง

ของเทคโนโลยี

2.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ความรู้ดิจิทัล
- 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล
- 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล
- 5) การบริหารจัดการดิจิทัล

2.1.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

2.1.3.1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา

2.1.3.2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา

2.1.3.3 การดำเนินการพัฒนา ด้วยวิธี

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
- 3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน
- 6) การศึกษาในสถาบัน

2.1.3.4 การประเมินผลการพัฒนา

2.1.4 ผล (output) ที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล

ประกอบด้วย

- 1) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร

2) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู

2.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ข้อมูลในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารระดับนโยบาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2.2.2 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.2.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 285 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,197 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, ออนไลน์)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 192) จำนวน 353 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ข้อมูลในระยนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

4.2.1 นักวิชาการทางการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

4.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

4.2.3 ศึกษานิเทศก์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

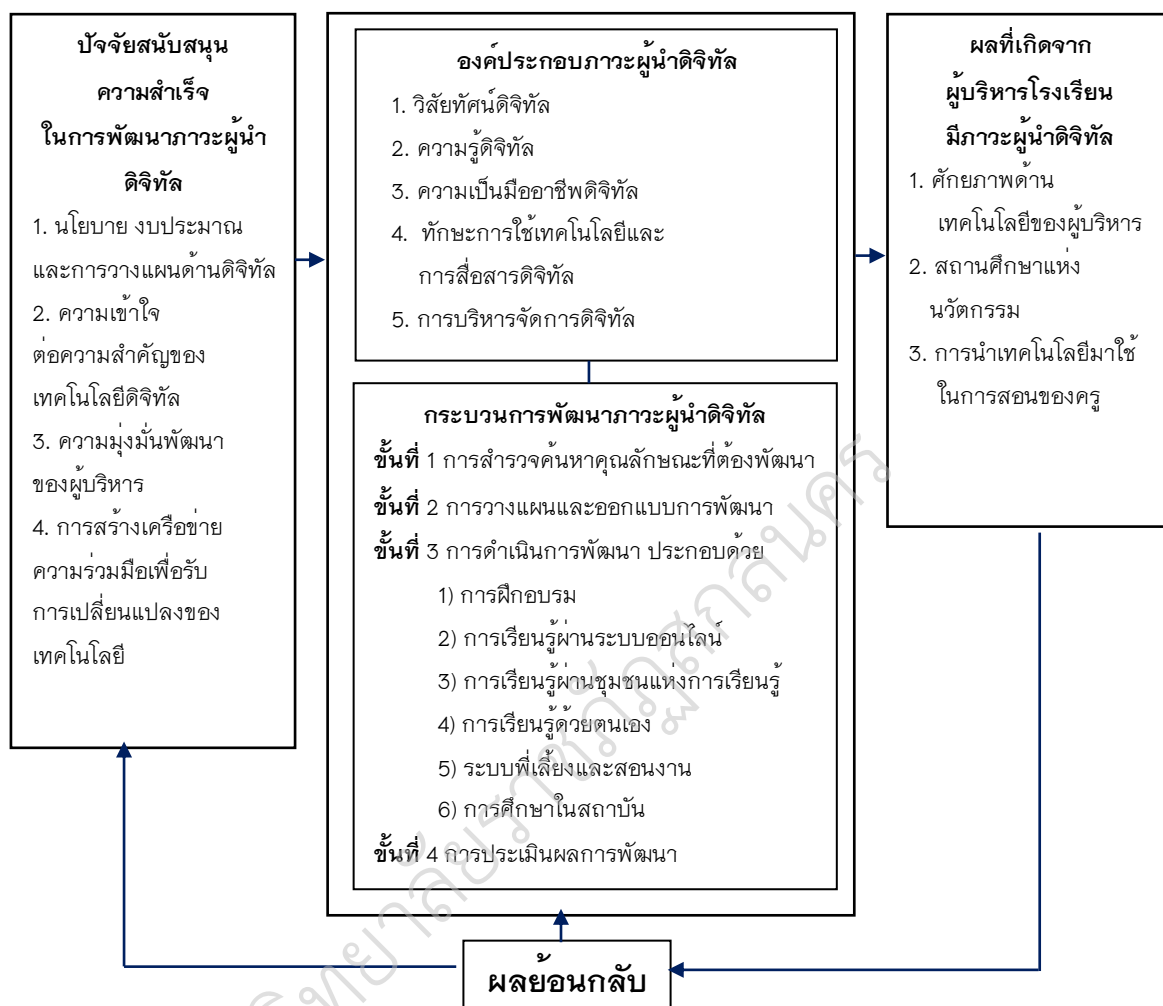
1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะดิจิทัล ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ครรชิต มาลัยวงศ์ (2550); สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560); อินทร์จักร สุขเกษม (2561); โกศล จิตวิรัตน์ (2562); และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) สามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) นโยบายงบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล 2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ชีระ บุญเจริญ (2557); วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558); จันทนา แสนสุข (2559); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560); ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ (2560); กนกพร สมปราชญ์ (2562); สุภวัช เชาว์เกษม (2562); Ben Plomion (2011); Curious Catherine (2013); Pearl Zhu (2014); Contributor (2017) และ Daniel Hood (2017) สามารถสรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล
3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ลือชัย ชูนาคา (2558); พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559); พัชรา วาณิชวดีน (2560); จิตติมา วรรณศรี (2563) และ Desster (2004) สามารถสรุปได้ 4 ขั้น คือ 1) การสำรวจ

ค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการพัฒนา

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560); พัชรา วาณิชวสิน (2560); สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560); จิตติมา วรรณศรี (2563) และ ดารุวรรณ ถวิลการ (2564) สามารถสรุปได้ 6 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ 3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ระบบพี่เลี้ยง และสอนงาน และ 6) การศึกษาในสถาบัน

5. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น จรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560); สุกัญญา แซ่มช้อย (2561) และสมพร ทรงจอหอ (2563) สามารถสรุปได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร 2) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และ 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู

จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง วางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริม

วัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่ต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นผู้ดำเนินการพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอก และภายในองค์กร โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และนำ วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การกำหนด ทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของ สถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และ 3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ

1.2 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ พฤติกรรมหรือทักษะที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาการงานหรือระบบงานในองค์กร การใช้และเข้าใจดิจิทัล การรู้สารสนเทศ ที่มี ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี มาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และ 5) การวัดและการ ประเมินผลความรู้ดิจิทัล

1.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถ ของผู้บริหารที่มีทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจ คนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และ 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงาน ดิจิทัล

1.4 ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือ ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อการ สื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ ด้วยสื่อดิจิทัล
3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล และ 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การบริหารจัดการดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของ
ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
สามารถเลือกใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อ
การใช้งาน ผู้บริหารแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของ
สถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
และ การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม
ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยี
คอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้
งาน 3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของ
สถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และ
4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง
แบบจำลองหรือโครงสร้างทางความคิดที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์และความ
เกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความคิดก้าว
ไกลและมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการปรับวิธีการทำงานและการจัดการ
เรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและ Platform ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการช่วยให้การ
ทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้ในวิถีปกติใหม่ (New Normal) ประกอบด้วย

2.1.1 นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล หมายถึง
การตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีของโรงเรียนไว้
ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนา หรือเพื่อวางแผนทางในการแก้ปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี

2.1.2 ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการควบคุม กำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อยกระดับศักยภาพของโรงเรียนและพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

2.1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงองค์กรเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานในลักษณะพึ่งพาอาศัย แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนความรู้ทางดิจิทัลที่นำมาสู่การปฏิบัติในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของผู้บริหารหรือผู้บริหารมืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพ 4) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล

2.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

2.3.1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา การกำหนดความต้องการพัฒนา การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน และคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา

2.3.2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา หมายถึง การวางแผน การพัฒนาสมรรถนะ การวางแผนออกแบบหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกแนวทางในการพัฒนา การระบุช่องว่างของสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะภาวะผู้นำและการกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง

2.3.3 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการพัฒนาตาม แผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย ดังนี้

2.3.3.1 การฝึกอบรม หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียม ความเป็นผู้นำ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากเครือข่ายชุมชนเรียนรู้มือ อาชีพ การอบรมในหลักสูตรที่นำเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพ

2.3.3.2 การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่าน สื่อต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตเป็นพื้นฐาน การจัดห้องสมุดและห้องปฏิบัติการ ให้มีอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชันนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การติดต่อประสานงานและใช้ สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองหรือผู้นำชุมชน

2.3.3.3 การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การทำ PLC การร่วมกันทำงาน การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้มีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล

2.3.3.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมิน ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองโดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือ กับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

2.3.3.5 ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง รูปแบบการสอนงาน โดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของผู้สอนถ่ายทอดไปยัง ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้

2.3.3.6 การศึกษาในสถาบัน หมายถึง การพัฒนา หล่อหลอมให้ ผู้รับการศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฟังบรรยาย การฝึกอบรมพร้อมการปฏิบัติงาน และการฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

2.3.4. การประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การตรวจสอบผล การดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตามและตัดสินใจ ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามวิธีการ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

3. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

3.1 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารจัดการในสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพ บริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและ ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

3.2 สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ หรือทำ สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด มีการผลิต ตลอดจนมี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนำกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีการฝึกฝนทักษะในการนำใช้เทคโนโลยีมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2565

5. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่จัดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป ตามเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ในปีการศึกษา 2565

6. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของคู่มือ
- 2) คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการใช้คู่มือ และ
- 3) เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ และแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 พัฒนาการของกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.3 หลักการของความเป็นผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.6 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.7 กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.8 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล
3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
 - 3.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
 - 3.2 หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
 - 3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.4 การพัฒนารูปแบบ

- 4.5 การตรวจสอบรูปแบบ
- 4.6 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
- 5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคู่มือ
 - 5.1 ความหมายของคู่มือ
 - 5.2 ประเภทของคู่มือ
 - 5.3 องค์ประกอบของคู่มือ
 - 5.4 ลักษณะที่ดีของคู่มือ
 - 5.5 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ
- 6. การประชุมกลุ่ม
 - 6.1 ความหมายของการประชุมกลุ่ม
 - 6.2 แนวปฏิบัติของการประชุมกลุ่ม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้บริหารแสดงต่อผู้อื่น โดยเฉพาะการใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความพอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ (Skill) ประสบการณ์ (Experience) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ การใช้แบบภาวะผู้นำเป็นการแสดงให้เห็นถึงการกระทำของผู้นำ (Leader) มากกว่าเป็นลักษณะของบุคคล และการใช้ภาวะผู้นำในการจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิด และแสดงความสามารถออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีส่วนสำคัญต่อองค์ประกอบด้านอำนาจในการบังคับบัญชา ด้านกระบวนการสื่อสาร ด้านการนำไปสู่เป้าประสงค์ ปัจจุบันมีงานทศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้นมากมายทั้งจากประสบการณ์ส่วนบุคคลหรือหน่วยงาน จากผลการวิจัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำมาสู่กระบวนการทศนะทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 1) Holdaway (2013) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art) เพราะภาวะผู้นำต้องการหลักการและเทคนิควิธีการเฉพาะคือมีมิติต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการ (Management process) เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมใหม่ที่ต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital era leadership) ที่ยังคงความต้องการคุณลักษณะพิเศษบางประการแบบดั้งเดิมอยู่ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความผูกพัน การยึดวินัย

ความศรัทธาและอื่น ๆ ส่วนที่ต้องมีเพิ่มเติม คือ ทศนคติใหม่ (New attitudes) ทักษะใหม่ (New skills) และความรู้ใหม่ (New knowledge) ภายใต้ข้อจำกัดและโอกาสของ ICT และการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะใน 3Cs ประกอบด้วย การใช้คอมพิวเตอร์ (computing) การสื่อสาร (communicating) และเนื้อหา (content) รวมทั้งมัลติมีเดีย (multi-media)

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล ทั้งนี้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

รัตติภรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 32-33) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ จากนิยามดังกล่าวมีคำถามว่าผู้บริหารทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้อย่างไร คำตอบก็คือ อำนาจ (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งแต่โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญ คือ

- 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่มีตำแหน่งดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์การตามอำนาจหน้าที่ (authority) ของตำแหน่งนั้น
- 2) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษา หรือการฝึกอบรม การให้การยอมรับ เป็นต้น
- 3) อำนาจการลงโทษ (Coercive power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้ายงาน การให้ออกจากงาน เป็นต้น

4) อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) จากการมีประสบการณ์ความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information power) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์การ

6) อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความนิยม ความชื่นชม ความนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะและคณะ (2561, หน้า 263-264) ยังได้สรุปความแตกต่างระหว่างการจัดการกับภาวะผู้นำจากทัศนะของ Bennis (1989); Myers (2012); Wall Street Journal (2013) ที่ได้กล่าวถึงความแตกต่างในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและสไตล์ของตัวบุคคล ดังนี้ 1) ผู้จัดการบริหารจัดการ ผู้นำสร้างนวัตกรรม 2) ผู้จัดการมุ่งบำรุงรักษา ผู้นำมุ่งการพัฒนา 3) ผู้จัดการเน้นที่ระบบและโครงสร้าง ผู้นำเน้นที่คน 4) ผู้จัดการอาศัยการควบคุม ผู้นำบันดาลใจความไว้วางใจ 5) ผู้จัดการมีทัศนะในระยะสั้น ผู้นำมีทัศนะในระยะยาว 6) ผู้จัดการตั้งคำถามถึงอย่างไรและเมื่อไร ผู้นำถามถึงอะไรและทำไม 7) ผู้จัดการมองลงล่าง ผู้นำมองไปข้างหน้า 8) ผู้จัดการเลียนแบบ ผู้นำริเริ่ม 9) ผู้จัดการยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง 10) ผู้จัดการเป็นทหารที่ดี ผู้นำเป็นตัวของตัวเอง และ 11) ผู้จัดการมุ่งทำให้ถูกต้อง ผู้นำมุ่งทำสิ่งที่ถูกต้อง

พัชรา วาณิชวคิน (2560, หน้า 16) กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ชีวิน อ่อนละอ (2563, หน้า 110-111) กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับมือ หรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

การมีปฏิสัมพันธ์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

The American Heritage Dictionary. [AHSC.] (1985, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 25) รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำในทัศนะของนักวิชาการไว้ดังนี้

Koontz and Wehrich (1988, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 25) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Daft (2005, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 25) ให้ความหมาย ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ที่ตั้งใจให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงทุกฝ่าย

Lussier & Achua (2007, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 25) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการโน้มน้าวจิตใจของทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการเปลี่ยนแปลง

Bass & Bass (2008, อ้างถึงใน ชีวิน อ่อนลออ, 2563, หน้า 110) ได้ศึกษาและสรุปความหมายของภาวะผู้นำที่มีการนิยามไว้ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบันไว้อย่างหลากหลาย โดยในศตวรรษที่ 1990 มีการนิยามภาวะผู้นำว่า เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Robert and Christopher (2010, อ้างถึงใน ชีวิน อ่อนลออ, 2563, หน้า 110) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตาม

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยผ่านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในความหมายนี้ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ผู้นำ-ผู้ตาม อิทธิพล วัตถุประสงค์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงและคนซึ่งหมายถึงคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการ คนที่ทำงานด้วยหรือคนที่ผู้นำช่วยให้เขาประสบผลสำเร็จ

Yukl (2010, อ้างถึงใน ชีวิน อ่อนลออ, 2563, หน้า 110) ได้ศึกษาคำจำกัดความของภาวะผู้นำตลอดระยะเวลา 50 ปี โดย Yukl ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำโดยส่วนใหญ่เน้นสะท้อนถึงสมมติฐานเกี่ยวกับกระบวนการ ซึ่งบุคคลหนึ่งมีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม

World Press (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ, 2561, หน้า 262) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความหมายภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเรื่องชนเผ่าหรือสัตว์บางประเภท หมายถึง สภาวะการมีอำนาจเหนือกลุ่มคนของตนเอง ของผู้ที่อยู่ตำแหน่งบนของกลุ่มในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เน้นการเชื่อฟังกฎเกณฑ์ที่ผู้นำกำหนด ภาวะผู้นำในความหมายนี้เป็นมาในอดีตในองค์กรสมัยเก่าหรือในองค์กรปัจจุบันที่ยึดติดกับแนวคิดเก่า ไม่เป็นการนำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้วยหลักมนุษยสัมพันธ์ ด้วยการบันดาลใจหรือด้วยการจูงใจใด ๆ ขอเพียงแต่บุคคลนั้นอยู่ตำแหน่งบนสุดของกลุ่มและนำกลุ่มโดยอาศัยกฎเกณฑ์

2) ความหมายภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น หมายถึง ภาวะการทำให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความปรารถนาและความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การเชิญชวน หรือด้วยความสัมพันธ์ของผู้นำกลุ่มซึ่งเป็นจุดเน้นขององค์การยุคใหม่หรือโลกยุคใหม่

3) ความหมายที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า หมายถึง ภาวะการท้าทายต่อสภาพการณ์ในปัจจุบันและมุ่งหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกใหม่ที่ดีกว่า บุคคลในกลุ่มจะเป็นใครก็ได้ แม้ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งขอเพียงมีความคิดและมีการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ถือว่าผู้นั้นมีภาวะผู้นำ ตามสโลแกนที่ว่าทุกคนในกลุ่มสามารถเป็นผู้นำได้หรือทุกคนเป็นผู้นำได้หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำ

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีศิลปะในการจูงใจคนอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเป็นการใช้อิทธิพลของตนเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.2 พัฒนาการของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่อศึกษาอธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ มีการศึกษาในแต่ละยุคสามารถจำแนกภาวะผู้นำตามกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory paradigm) ได้เป็น 4 กระบวนทัศน์หลัก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 94-100) สรุปได้ดังนี้

1) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory paradigm) การศึกษาภาวะผู้นำเริ่มแรกในปี ค.ศ. 1930-1940 เป็นแนวคิดจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ งานวิจัยส่วนใหญ่จึงเน้นศึกษาและตรวจสอบคุณลักษณะของความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล แนวคิดเชิงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมี ดังนี้ (Lussier and Achua, 2007)

- (1) ชอบนำคนอื่น (Dominance)
- (2) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High energy)
- (3) เชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจและความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม
- (4) เชื่อในอำนาจแห่งตน (Internal locus of control) ว่าสามารถเป็นผู้แก้ปัญหาอุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตนเอง ไม่ใช่ผู้หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น
- (5) อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้และเป็นไปในทางบวก
- (6) น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Integrity)
- (7) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

(8) มีความยืดหยุ่น (flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

(9) ไวต่อความรู้สึกของคนอื่น (Sensitive to others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น

(10) มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)

(11) มีความเปิดเผย (Extraversion)

(12) มีความตระหนักรู้ (Consciousness)

(13) เปิดรับประสบการณ์ (Open to experience)

(14) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy)

นอกจากความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลแล้ว กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นยังเชื่อว่าทัศนคติและมโนทัศน์แห่งตน (Attitudes and self-concept) ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ที่จะแสดงออกมาในทางบวกด้วย สำหรับมโนทัศน์แห่งตน (Self-concept) เชื่อว่าบุคคลที่มีมโนทัศน์เชิงบวกต่อตนเอง มักมีศักยภาพแห่งตนและมักเชื่อมั่นในตนเองที่จะมุ่งสู่ผลสำเร็จขององค์การด้วย

2) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory paradigm) เริ่มในปลายทศวรรษ ค.ศ. 1940 เนื่องจากมีข้อวิจารณ์เกี่ยวกับกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะว่ายังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่าคุณลักษณะของผู้นำประการใดที่ทำให้แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ เพราะคุณลักษณะของผู้นำบางประการใช้ได้ดีในที่หนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ดีในที่อื่นหรือเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป นักวิจัยในช่วงนั้นจึงได้ศึกษาพฤติกรรมที่ดีที่สุดของผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้แบบของภาวะผู้นำ (Leadership) ในช่วงเวลานั้น หมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ

3) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency leadership theory paradigm) ในช่วงทศวรรษ ค.ศ. 1960 ต่างพบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ (No one best leadership style) นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาให้ความสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำหรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมากขึ้น จะให้ความสำคัญกับสถานการณ์ (Situational factor)

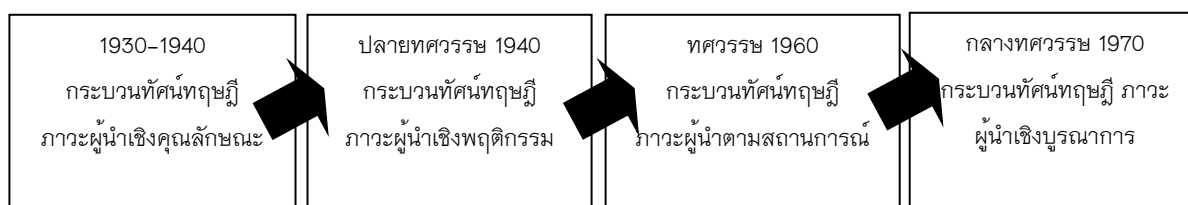
เช่น ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมภายนอกและคุณลักษณะของผู้ตาม เป็นต้น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญ คือ การศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดหมาย การศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสสถาน และการศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

4) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative leadership theory paradigm) เป็นผลสืบเนื่องจากทฤษฎีในยุคต่าง ๆ ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่ามีความแตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลได้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะเชิงพฤติกรรม และกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จนถึงกลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะนำเอาทฤษฎีที่กล่าวมาอธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ในระยะเริ่มแรกได้มีการกล่าวถึง 3 ทฤษฎี คือ

(1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์การ สร้างความสัมพันธ์ความผูกพันในองค์การ

(2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นการอธิบายทฤษฎีที่ผู้นำทำแล้วประสบผลสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ หรือมีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่ดีขึ้น

(3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) เป็นการอธิบายทฤษฎีการกำหนดทิศทางองค์การ การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะเห็นถึงพัฒนาการของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ยุค ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 พัฒนาการของกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ยุค

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 110)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และนวัตกรรมการ ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ปรัชญนันท์ นิลสุข (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจไอซีทีเพื่อการศึกษาที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา รวมถึงการประกาศให้อีเอดูเคชัน (E-education) เป็นแกนหลักหนึ่งในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง จนมาสู่แผนไอซีที 2020 ที่นำระบบการศึกษาเข้าสู่สมาร์ตเอ็ดดูเคชัน (Smart education) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำไอซีทีมาใช้ทางการศึกษา และเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2559, หน้า 8-9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นลักษณะของผู้นำเชิงเทคโนโลยีและเชิงนวัตกรรม ถือเป็นทักษะหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมที่จะเป็นผู้สร้างนวัตกรรมซึ่งเป็นหลักคิดที่สำคัญที่สุดของการศึกษายุค

4.0

ปณตนันท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องให้ความสำคัญ ในด้านความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และการสร้างนวัตกรรม

จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสารและการเรียนรู้ให้เท่าทัน ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคนี้และส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี แพลตฟอร์มที่หลากหลาย เพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

Bennis (2013, อ้างถึงใน จินฉนวนตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 68–69) นิยามภาวะผู้นำดิจิทัลตามหน้าที่ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมความเป็นสังคมแห่งความรู้ว่าประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างความรู้ความตระหนัก (Awareness Building) ทักษะนี้ จะรวมถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและสารสนเทศต่อการช่วยบรรลุความสำเร็จ 2) ทักษะการระดมทรัพยากร (Resource Mobilizing Skills) เป็นการระดมให้มีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างแพร่หลาย 3) ทักษะเชิงปฏิบัติการ (Operational Skills) มีกิจกรรมการบริหารเพื่อจัดการและการทำงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4) ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (Structural Leadership) เป็นการปฏิวัติสารสนเทศที่ไม่เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ แต่ยังเป็น การเคลื่อนไหวไปสู่รูปแบบใหม่ของการกระจายสังคมดิจิทัลด้วย ทำให้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงโครงสร้างด้วย ลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) สำหรับผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexible) 2) ความสามารถปรับตัว (Adaptable) 3) ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา (Intellectual Curiosity) และ 4) ความหิวกระหายต่อความรู้ (Hunger for New Knowledge) โดยต้องเข้าใจว่าภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ใช่สิ่งที่คงที่ (Static) แต่เป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะมีการเกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องการทัศนคติ ทักษะและความรู้ใหม่ อยู่ตลอดเวลา

De Waal (2016, อ้างถึงใน จินฉนวนตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 68) ได้นิยามความเป็นผู้นำดิจิทัล ไว้ว่าความสำเร็จของเป้าหมายที่พึ่งพาเทคโนโลยีและสารสนเทศผ่านทางผู้ช่วยมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่ออธิบายปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการใช้อินเทอร์เน็ตดิจิทัลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน ความสามารถของผู้นำดิจิทัลมี 3 ประการ คือ 1) ทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการควบคุมเทคโนโลยีเพื่อยุทธศาสตร์ 2) การตัดสินใจด้านเทคโนโลยี และการบริหารความเสี่ยง และ 3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดผลตอบแทน และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล มีความสามารถในการปรับตัวควบคู่ไปกับความยืดหยุ่น และการเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ๆ คุณสมบัติเหล่านี้จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำแบบดิจิทัล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวางวางแผน กำกับการใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มี

การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ไวต่อการเปลี่ยนแปลงใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นผู้ดำเนินการพาดำรงของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำ บริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สุวรรณ เทพประสิทธิ์, 2555, หน้า 98) ทั้งนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เป็นผู้นำดิจิทัล สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์เพียงพอต่อการใช้งาน เป็นการแสดงถึงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (กัญญารัตน์ สุขแสน, 2563, หน้า 50) ซึ่งจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.3 หลักการของความเป็นผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

Stewart (2015, อ้างถึงใน จินฉนวน วัชร ปะโคทัง, 2561, หน้า 69-71) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในยุคใหม่มีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีความกล้ามีวิสัยทัศน์ในด้านดิจิทัลในสังคมออนไลน์ที่คนปัจจุบันนิยมชมชอบมากที่สุดในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีหลักการของความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) การสื่อสาร (Communication) ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรี และกลยุทธ์การใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัล คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการสื่อสารแบบสองทิศทาง

2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องกลายเป็นผู้เล่าเรื่อง เพราะ ปัจจุบันสามารถสร้างรากฐานของการประชาสัมพันธ์ที่เป็นบวกโดยใช้เครื่องมือ สื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถควบคุมเนื้อหา โดยการทำเช่นนี้จะสร้างวิธีการที่แชร์สิ่งที่เป็นบวกทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และสร้างระดับความโปร่งใส

3) การสร้างแบรนด์ (Branding) ผู้นำเข้าใจถึงคุณค่าของการสร้างแบรนด์และผลกระทบต่อผู้ใช้บริการในปัจจุบันและในอนาคต ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคม เพื่อสร้างสถานะทางบวกที่เน้นด้านบวกของวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพิ่มความภาคภูมิใจของชุมชนและช่วยดึงดูด รักษาครอบครัวไว้ได้เมื่อต้องการหาสถานที่ที่จะส่งลูกไปสถานศึกษา

4) การมีส่วนร่วมการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Engagement Learning) ผู้นำไม่สามารถคาดหวังที่จะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนไม่ได้ เรียนรู้ นักเรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วม ไม่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ ผู้นำต้องเข้าใจว่าโรงเรียนควรสะท้อนชีวิตจริงและอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่ใช้อยู่นอกสถานศึกษา

ผู้นำดิจิทัลต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียน และอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิด นั่นคือการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ชุดการสื่อสารและการแก้ปัญหา ซึ่งสังคมต้องการเครื่องมือดิจิทัลและสื่อสังคม ออนไลน์ ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ที่เข้มงวดและมีความเกี่ยวข้อง โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด สร้างความชื่นชมในการเรียนรู้มากขึ้น ในขณะที่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งความเป็นจริงของสังคมดิจิทัล

5) การพัฒนาระดับมืออาชีพ (Professional Development) ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลาย เรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากร เข้าถึงความรู้ รับข้อเสนอแนะ เชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการศึกษาและปฏิบัติงาน รวมทั้งหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีวิธีการใหม่และน่าตื่นเต้นในการเรียนรู้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6) การค้นพบสภาพช่องว่างและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Re-Envisioning Learning Spaces and Environments) เมื่อผู้นำเข้าใจวิธีการใช้ ก็จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ขั้นตอนต่อไป คือ การเริ่มเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม สนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง ผู้นำต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ทูมเทกับการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น และนั่นคือ ผู้นำต้องมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและพลวัตที่ประกอบด้วยช่องว่างแบบผสมผสาน การปรับบทบาทการเรียนรู้สู่เกม การเรียนรู้จากภาพถ่ายสู่การเรียนรู้ที่เสมือนจริง

7) โอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะหาแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรม ทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้นำแบบดิจิทัลยกระดับการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยี และเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลายด้านของวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังคมใหม่นั้นคือ สังคมความรู้ (Knowledge Society) สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือสังคมเครือข่าย (Network Society) ที่มีการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นดิจิทัลสูง มีความสัมพันธ์ในแนวราบหรือแบบกระจายแทนที่ความสัมพันธ์ในแนวตั้งหรือแบบสั่งการ เป็นสังคมใหม่ที่ต้องการภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ยังคงต้องการคุณลักษณะพิเศษบางประการแบบดั้งเดิมอยู่ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความผูกพัน การยืดหยุ่น ความศรัทธาและอื่น ๆ ส่วนที่ควรเพิ่มเติมคือ ทักษะคิดใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ (Computing) การสื่อสาร (Communicating) และเนื้อหา (Content) รวมทั้งมัลติมีเดีย (Multi-Media)

ดังนั้น หลักการเป็นผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาต้องมีทั้งความรู้เทคโนโลยี การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การหาโอกาสและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้นำดิจิทัลต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี จึงจะมีคนเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำ จากการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สิ่งสำคัญและต้องตระหนักก็คือ ผู้นำหรือนักบริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ทังนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลจากหลักคิดทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, หน้า 4) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลดังกล่าว มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT นำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT และประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นอาจเกิดปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งความรู้ความสามารถของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็น ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา

2) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูอาจารย์บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ สถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูการบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

4) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7) จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสกุล (2562, หน้า 34) กล่าวสรุปว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารจัดการและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้ว ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

ธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 120) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ ICT 2) พัฒนาตนเองให้สามารถใช้ ICT 3) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศการใช้ ICT และ 4) สนับสนุน จูงใจให้ทุกคน ครู นักเรียนใช้ ICT

จิตมา วรรณศรี (2564, หน้า 129) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะทางเทคโนโลยี 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การจัดการองค์กรทั้งระบบ

Ben Plomion (2011, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 16) ได้ให้ทัศนะถึงลักษณะส่วนบุคคล (Individual attributes) สำหรับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของนักบริหารการศึกษาว่าต้องมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexible) 2) ความสามารถปรับตัว (Adaptable) 3) ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา (Intellectual curiosity) และ 4) ความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่ (Hunger for new knowledge) โดยต้องเข้าใจว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไม่ใช่สิ่งที่คงที่ (Static) แต่เป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะมีการเกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องการทัศนคติ ทักษะและความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลาเช่นกัน

Sieber, Kaganer and Zamora (2014, อ้างถึงใน จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 71-72) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของนักบริหารการศึกษาว่า ต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1) พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become digitally fluent) ต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็น ความคล่องตัว ทางดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลและการบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

2) พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ (Develop new capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครูอาจารย์ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครูอาจารย์มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้

3) เต็มใจทดลอง (Willingness to experiment) ใช้อุปกรณ์เครื่องมือใช้สื่อออนไลน์ มัลติมีเดีย (Multi-media) เช่น ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่ว กระบวนการที่รวดเร็วและความเต็มใจที่จะทำการทดลองสิ่งใหม่

4) ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบันมีผลกระทบต่อการศึกษาและธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เศรษฐกิจ สังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาและธุรกิจ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล

5) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (Promote collaborative environments) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศแยกออกโดยเดี่ยวหรือปล่อยให้ เป็นไปอย่างไม่มีจุดหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์กรและมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร ขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครูอาจารย์บริหารงาน เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้เสริมเข้ากับเครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (Multi-media) อย่างกว้างขวางเพื่อส่งวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

6) ไม่ก้าวทันเฉพาะเทคโนโลยีแต่ต้องมีสารสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบันด้วย (Use the information, not just the technology) มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงาน

Robinson (2019, pp. 3-4) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง มีความซับซ้อนสลับซับซ้อนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่สามารถคาดการณ์หรือควบคุมนั้น คุณลักษณะที่เป็นเลิศ สามารถแก้ไขปัญหาก็ซับซ้อนได้สำเร็จ มีคุณลักษณะ 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) คุณลักษณะเชิงกลยุทธ์ 2) คุณลักษณะการคิดวิเคราะห์ 3) คุณลักษณะจินตนาการ และ 4) คุณลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่า ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะทางเทคโนโลยี 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การจัดการองค์กรทั้งระบบ

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจากนักวิชาการ ตำรา เอกสาร งานวิจัย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 114) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทยว่าสิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องสร้างสังคมแห่งปัญญา (Wisdom-based society) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจาก ICT เป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้และนำมาใช้อย่างบูรณาการอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละวัย ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1) สร้างสังคมแห่งปัญญา (wisdom-based society) 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 55) ได้ให้ทัศนะว่า ปัจจุบันเป็นสังคมใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของ สถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และ ทำทายหลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำดิจิทัล จะต้องประกอบด้วย

- 1) ทักษะการสร้างความตระหนัก (awareness building) ถึงความสำคัญ ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ต่อการช่วยบรรลุความสำเร็จ
 - 2) ทักษะการระดมทรัพยากร (resource mobilizing skills) เพื่อการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อย่างหลากหลาย
 - 3) ทักษะเชิงปฏิบัติการ (operational skills) มีกิจกรรมการบริการ การจัดการ และการใช้งานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)
 - 4) ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (structural leadership) การปฏิวัติสารสนเทศ ไม่เพียงแต่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แต่ยังเป็นการเคลื่อนตัวไปสู่รูปแบบใหม่ ของการกระจายสังคมดิจิทัลด้วย ทำให้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงโครงสร้างด้วย
- มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 10-11) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล
- 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยีในโรงเรียน
- 3) วัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
- 4) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5) การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา
- 6) การประเมินและการนิเทศด้วยเทคโนโลยี
- 7) สังคม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพลเมืองยุคดิจิทัล
- 8) ความเป็นมืออาชีพ

จันทนา แสนสุข (2559, อ้างถึงใน สุขญา โกมลวานิช, 2563, หน้า 16-20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล

สูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทาง การเปลี่ยนแปลง จากการประเมินทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบสำคัญที่ควรมี ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหา 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การประชาสัมพันธ์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล 4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง 5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ 6) การปรับตัว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, อ้างถึงใน ชีวิน อ่อนลออ, 2563, หน้า 115) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารองค์การดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) มิติการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) 3) ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา (intellectual curiosity) 4) ความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่ (hunger for new knowledge) ความยืดหยุ่น และความสามารถปรับตัว (flexible and adaptable) 5) เทคโนโลยี และการสื่อสารแรงบันดาลใจ (technology and inspirational communication) 6) การสนับสนุน และการให้ความสำคัญกับบุคลากร (supportive and personal leadership)

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 195) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเกิดแบรนด์ของโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร และผู้บริหาร 3) สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร 4) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และ 5) จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

สุภาวช เขาวนเกษม (2562, หน้า 86) พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม 3) ด้านการสร้าง

โอกาส 4) ด้านประชาสัมพันธ์ 5) ด้านการสร้างภาพลักษณ์ 6) ด้านการสื่อสาร

7) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

Ben Plomion (2011, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 26)

ได้กล่าวถึงสิ่งที่ต้องใช้ที่จะมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่ยิ่งใหญ่ประกอบด้วย 1) ใช้สื่อดิจิทัลในการพัฒนาและบริหาร (Using Digital Media to Develop and Execute The Company) 2) มีพลังของความเชี่ยวชาญ (Power of Specialization) 3) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Ability To Innovate) 4) พัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Develop Digital Vision And Be Accountable For It)

Curious (2013, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 26)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลที่ต้องการในอนาคต ดังนี้ 1) ความเข้าใจอำนาจของเครือข่าย (Understanding Of Networked Power) 2) ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skills) 3) ทักษะการร่วมออกแบบ (Co-Design Skills) 4) ทักษะการสื่อสารสังคม (Social Media Social Skills) 5) ความเข้าใจศัพท์พื้นฐานดิจิทัล (An Adequate Understanding Of The Basic Lexicon Digital) 6) ค้นหาประสบการณ์และงานวิจัยที่น่าสนใจ (Horizon Scanning And Research) 7) ทักษะข้อมูล (Data Skills) 8) การทดสอบระบบดิจิทัล (Digital Commissioning)

Pearl Zhu (2014, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 27-28)

ได้กล่าวถึง 5 องค์ประกอบที่สำคัญในการมีภาวะผู้นำดิจิทัล คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) การมองการณ์ไกลและการมองเห็นอนาคตเพื่อให้องค์การเดินทางไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะมีความอยากรู้อยากเห็นที่จะค้นพบสิ่งใหม่ ๆ 3) เข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน 4) การร่วมมือ (Collaboration) สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานร่วมกันสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมแบบร่วมพลัง 5) ภูมิปัญญา (Wisdom) ส่วนใหญ่ประกอบด้วยปัญญาและความหยั่งรู้

Contributor (2017, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 28) ได้

กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลในปัจจุบัน 1) การสื่อสาร (Communication) การสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่แข็งแกร่ง 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) 4) กลยุทธ์ (Strategy) 5) นวัตกรรม (Innovation)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้

สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ธีระ ฤกษ์เจริญ (2557)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จันทร์ภา แสนสุข (2559)	จิรพล สังข์โพธิ์ (2560)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	สุวัช เซาวันเกษม (2562)	Ben Plomion (2011)	Curious Catherine (2013)	Pearl Zhu (2014)	Contributor (2017)	Daniel Hood (2017)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
2. ความรู้ดิจิทัล													10	83.33	✓
- สร้างสังคมแห่งปัญญา ภูมิปัญญา	✓									✓					
- การรู้ดิจิทัล				✓							✓				
- สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีทิศเริ่มต้นทางปัญญา					✓			✓		✓					
- มีความคิดองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนา ความสามารถใหม่ ๆ ความหิวกระหายต่อความรู้ใหม่					✓							✓			
- การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้							✓								
- คิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ											✓	✓			
- ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา					✓										
- ความเข้าใจศัพท์พื้นฐานดิจิทัล									✓						
- ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			✓												

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ธีระ รูปเจริญ (2557)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จิตพนา แสนสุข (2559)	จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	สุภาวดี เขียวเกษม (2562)	Ben Plomion (2011)	Curious Catherine (2013)	Pearl Zhu (2014)	Contributor (2017)	Daniel Hood (2017)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
3. ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล													8	66.66	✓
- การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร						✓									
- ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ							✓	✓							
- เข้าใจคุณลักษณะของ Digital Worker															
- พัฒนาความคล่องทาง Digital								✓							
ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ พลังของความเชี่ยวชาญ															
- ความสามารถในการปรับตัว เข้าใจผู้อื่น										✓					
- ความเข้าใจอำนาจของเครือข่าย									✓						
-ความเป็นมืออาชีพ			✓												
-ทักษะเชิงปฏิบัติการ		✓													
-ทักษะทางเทคนิค												✓			
-ทักษะการออกแบบ									✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ธีระ ฤกษ์เจริญ (2557)	ศิริรัตน์ สารรัตน์ (2557)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	ฉันทนา แสนสุข (2559)	จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560)	กนกอร สมบูรณ์ (2562)	สุภาวดี เขียวเกษม (2562)	Ben Plomion (2011)	Curious Catherine (2013)	Pearl Zhu (2014)	Contributor (2017)	Daniel Hood (2017)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
4. ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล													8	66.66	✓
- ด้านการสื่อสาร							✓				✓	✓			
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓														
- สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร						✓									
- เทคโนโลยีและการสร้างแรงบันดาลใจ					✓										
- การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				✓											
- การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัล				✓											
- การปรับตัว พัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน				✓											
- ความเข้าใจการสื่อสาร												✓			
- จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล						✓									
- การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา			✓												
- การประเมินและการนิเทศด้วยเทคโนโลยี			✓												
- การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้						✓									

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ธีระ รูปเจริญ (2557)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จันทนา แสนสุข (2559)	จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	สุภาวดี เขาวงกตเกษม (2562)	Ben Plomion (2011)	Curious Catherine (2013)	Pearl Zhu (2014)	Contributor (2017)	Daniel Hood (2017)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
5. การบริหารจัดการดิจิทัล													7	58.33	✓
- การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับบุคลากร					✓										
- การสร้างแรงบันดาลใจ การพูดสนับสนุนการสร้างโอกาส						✓									
- ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง		✓													
- ทักษะความร่วมมือ การสร้างทีม									✓	✓		✓			
- การทดสอบระบบดิจิทัล									✓						
- การกำกับดูแล												✓			
- การบริหารจัดการเทคโนโลยีในโรงเรียน			✓												
6. การประชาสัมพันธ์													3	25.00	
- การประชาสัมพันธ์				✓			✓								
- การสร้างภาพลักษณ์							✓								
- การประชาสัมพันธ์โดยใช้โซเชียลมีเดีย															
- การสร้างสัมพันธ์ภาพ												✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ธีระ รูปเจริญ (2557)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จันทนา แสนสุข (2559)	จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	สุภาวดี เขียวเกษม (2562)	Ben Plomion (2011)	Curious Catherine (2013)	Pearl Zhu (2014)	Contributor (2017)	Daniel Hood (2017)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
7. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)													2	16.66	
- การแสดงตน												✓			
- สังคม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพลเมืองยุคดิจิทัล			✓												
8. ทักษะการสร้างความตระหนัก		✓		✓									2	16.66	
9. ทักษะการระดมทรัพยากร		✓											1	8.33	
10. ทักษะการสื่อสารสังคม									✓				1	8.33	
11. ทักษะข้อมูล									✓				1	8.33	
12. วัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล			✓										1	8.33	
รวม	3	4	8	8	6	5	7	4	8	5	5	10			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกันและคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปและเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย เป็นองค์ประกอบหรือขอบข่ายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.5.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

1) ความหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

ปรัชญนันท์ นิลสุข (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึงการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจไอซีทีเพื่อการศึกษาที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 64) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึง การสร้างภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร เวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 37) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึง ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 218–219) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องไปในทิศทางใด และจะนำไปใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ สามารถช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

ชุตีรัตน์ กาญจนธัญ (2562, หน้า 17) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเกตได้จากการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 163) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบรอบด้าน เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

Pearl Zhu (2014, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธัญ, 2562, หน้า 29) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลหมายถึง การมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการย้ายองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมที่จะทำเช่นนั้นได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และ 3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ

2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 61) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระของ เป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) มีความสามารถในการ สร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ความสามารถในการปฏิบัติ ตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 126) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัลและ การเรียนรู้สู่เป้าหมายที่สำเร็จ คือ มีวิสัยทัศน์ ICT พัฒนาตนเองให้สามารถใช้ ICT มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการใช้ ICT และสนับสนุน จูงใจให้ทุกคน ครู นักเรียนใช้ ICT

บงกช ทองเยี่ยม (2560, หน้า 45) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย ด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ให้ทุกฝ่ายยอมรับ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การประเมินวิสัยทัศน์

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 117) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารให้คนอื่นคล้อยตาม มีแรงจูงใจและยึดมั่นใน วิสัยทัศน์

ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 68-69) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ตระหนักถึงศักยภาพองค์กร รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์กำหนดภาพอนาคตองค์การอย่างชัดเจน สร้างภาพอนาคตกับผู้ร่วมงาน มีมุมมองของภาพอนาคตโลกดิจิทัล 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ เผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทำให้ สมาชิกยอมรับวิสัยทัศน์ดิจิทัล จูงใจสมาชิกในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการ สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์ดิจิทัล ติดตามประเมินผลวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ดาวรૂรณ ฤทธิการ (2564, หน้า 177) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางภาพอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีทักษะในการวางภาพอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.5.2 ความรู้ดิจิทัล

1) ความหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถด้านดิจิทัลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเข้าถึง การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การจัดการ การบูรณาการ การแบ่งปัน การสื่อสาร การสร้างสารสนเทศ และความรู้ใหม่โดยมีทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะ ทางด้านอารมณ์และทางสังคม อีกทั้งทักษะการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมดิจิทัลโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล จริยธรรมและมารยาท

บงกช ทองเยี่ยม (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลประกอบด้วย 1) การสร้างสรรค์ค้นหาวิธีการสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจผ่านสื่อดิจิทัล สร้างสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สร้างเครือข่ายการแบ่งปันข้อมูลความรู้ผ่านสื่อสารสนเทศดิจิทัลสร้างสารสนเทศดิจิทัลที่สามารถสะท้อนกลับเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน

2) การใช้ประกอบไปด้วยความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีความรู้ด้านภาษาอังกฤษความสามารถในการเลือกสื่อดิจิทัลสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถปฏิบัติการกับเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ 3) ความเข้าใจประกอบด้วยจิตวิเคราะห์แยกแยะประเมินสื่อดิจิทัลว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้ต่อการศึกษาขยายและ ความรับผิดชอบต่อการสื่อสารผ่านดิจิทัลเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับสารสนเทศดิจิทัล

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 16) ได้กล่าวว่าความรู้ดิจิทัล คือทักษะการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบที่ต้องครอบคลุมในความสามารถ 4 มิติ คือ 1) การใช้ Use 2) เข้าใจ (Understand) 3. การสร้าง (create) 4. การเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีทักษะอีก 9 ด้าน คือ 1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) การใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ 5) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) การใช้โปรแกรมการนำเสนอ 7) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 9) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 26) ให้ความหมายความรู้ดิจิทัล คือความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ประโยชน์ แบ่งปันและสร้างสรรค์เนื้อหา รวมไปถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบหรือคิดเชิงประมวลผล

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 117) ได้ให้ความหมาย ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ผู้นำต้องเข้าใจและตระหนักในบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน ผู้นำต้องมีความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการประเมิน การสร้าง และสื่อสารด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบนโลกดิจิทัล มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูล

สารสนเทศในโลกดิจิทัล สามารถระบุได้สารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ในด้าน จริยธรรมกฎหมายและมารยาทและการใช้ดิจิทัลโดยสังเกตได้ดังนี้ 1) เข้าใจดิจิทัล

2) การใช้ดิจิทัล 3) การรู้สารสนเทศ

Gilster (1997) ได้กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัลมี 4 ประการคือ 1) การสืบค้น จากอินเทอร์เน็ต (Internet Searching) 2) การเข้าถึงและใช้สารสนเทศจากเว็บไซต์ (Hypertext navigation) 3) ความรู้เรื่องภาษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น (Knowledge assembly) 4) การประเมินเนื้อหาสารสนเทศ (Content evaluation)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ พฤติกรรมหรือทักษะที่ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร การใช้และเข้าใจดิจิทัล การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และ 5) การวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล

2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายด้านความคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มี ภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2562) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มี ความรู้ดิจิทัล จะต้องมีความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ในการเรียนรู้ได้อย่างปลอดภัย และมีจริยธรรม

Tran (2017, pp. 3-4) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มี ความรู้ดิจิทัล จะต้องเข้าใจและตระหนักในบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่ออาชีพการทำงาน และชีวิตประจำวัน และต้องมีความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การประเมิน การสร้าง ละการสื่อสารด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่

DQ Institute (2020, p. 6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มี ความรู้ดิจิทัล ต้องมีความรู้ทักษะการใช้ดิจิทัล คือ การรู้ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ การ ประมวลผล และสร้างสรรค์เนื้อหา การรู้สื่อและข้อมูลสารสนเทศ สามารถใช้อย่างรู้เท่า ทัน ปลอดภัยและสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล จะต้องมีความรู้ ทักษะ การรู้ดิจิทัล สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการสื่อสาร ในการเรียนรู้ได้อย่างรู้เท่าทัน พลอดภัย สร้างสรรค์ และมีจริยธรรม

2.5.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

1) ความหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2557, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสารสนเทศประโยชน์ในยุคโลกาภิวัตน์ ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ การบริหารกิจการทุกกิจการต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะสามารถเป็นผู้นำการ ปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง นักบริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในสาระของงานอย่างแท้จริงสามารถบริหารงาน ได้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ทั้ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย

มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 174) ได้กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง การควบคุม กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับต่อการขยาย หรือการปรับเปลี่ยนในอนาคต เนื่องจากสภาพแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปรับขยายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย

จันทนา แสนสุข (2559, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง การบริหารงานด้วยความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีการ ตัดสินใจที่ดี รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง สามารถจับประเด็นได้รวดเร็ว ออกความเห็นได้ ทันการณ์ สามารถเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับการ มีระเบียบ ละเอียดยรอบคอบ เคร่งครัดเรื่องเวลา ซื่อสัตย์มีคุณธรรม ยึดมั่นในจรรยา วิชาชีพ เชื้อมั่น ในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงานได้เยี่ยม

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 50) ให้ความหมายการพัฒนา ระดับมืออาชีพดิจิทัล คือ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลายเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากร เข้าถึงความรู้ รับข้อเสนอนแนะ เชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการศึกษาปฏิบัติงาน รวมทั้งหาหรือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีวิธีการใหม่และน่าตื่นเต้นในการเรียนรู้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Sheninger (2014, อ้างถึงใน จินณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 69-71) กล่าวว่า การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional growth or development) ด้วยการเรียนรู้สื่อสังคมออนไลน์ (social media) สำหรับนักบริหารการศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ และภาวะผู้นำโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารมืออาชีพ

Drucker (2002, p. 8) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ บุคคล ที่ถามว่า อะไรคือปัจจัยที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงมีความสามารถและสร้างความแตกต่างให้ออกมาได้ตรงกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

Taylor (2005, p. 164) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพเหมาะสม บริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับและได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจคนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล

2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นมืออาชีพจากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 107) ได้เสนอแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ ดังนี้ 1) สร้างกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมหลักการในการเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง 2) ใช้หลักการ แนวทางการบริหารตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอย่างครอบคลุม 3) บริหารจัดการตามแนวทางที่พึงประสงค์ คาดหวัง และเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง 4) ใช้ยุทธศาสตร์การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) ปรับเปลี่ยนเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารที่สอดคล้องยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป และ 7) สร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการและพึ่งพา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 108) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการยุคดิจิทัล ต้องการผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง ต้องมีความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้หลักการและแนวทาง ดังนี้ 1) มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด 2) ใช้กระบวนการบริหารที่เป็นระบบ เน้นการบริหารวิชาการเป็นสำคัญ 3) บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 4) เน้นการทำงานเป็นทีม แก้ปัญหาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 5) กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมเป็นธรรม 6) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนใจใฝ่รู้ ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และ 7) ปรับเปลี่ยน เสริมสร้างวัฒนธรรมในการบริหารให้สอดคล้องเป้าหมายองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นมืออาชีพดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการ มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างฉับไว และแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

2.5.4 ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล

1) ความหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย 1) การเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ เข้าถึง

สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เวลา) และอย่างมีประสิทธิภาพ (แหล่ง) ประเมินสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ และอย่างชำนาญ 2) ใช้และจัดการสารสนเทศใช้สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและอย่างสร้างสรรค์กับประเด็นหรือปัญหาที่เผชิญและบริหารจัดการสารสนเทศจากหลากหลายแหล่ง ใช้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT และประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นอาจเกิดปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งความรู้ความสามารถของผู้เกี่ยวข้อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่นโดยใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรี และกลยุทธ์การใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัล คือมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการสื่อสารแบบสองทิศทาง

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 178) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Stewart (2015, อ้างถึงใน จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 69-71) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ฟรี และกลยุทธ์การใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัล คือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการสื่อสารแบบสองทิศทาง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) การประชาสัมพันธ์ ด้วยสื่อดิจิทัล
- 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล และ
- 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 124) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ตระหนักและส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี มีวิจรรย์ญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ พัฒนาทักษะครูและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากร อาทิ การสร้างบทเรียนออนไลน์ การใช้ห้องเรียนออนไลน์

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 4) ได้กล่าวว่าทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความรู้ 3) ประสบการณ์ และ 4) คุณลักษณะ 5) สมรรถนะ ในการนี้เพื่อให้ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น ในด้านคุณลักษณะมีรายละเอียดดังนี้ คุณลักษณะหมายถึง นิสัย ความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย 5 หน่วย คุณลักษณะ โดยกำหนดให้ทั้ง 5 หน่วยคุณลักษณะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้ มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่

ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบและมีคุณธรรมจริยธรรม

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 109) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ต้องเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบัน ทศนคติต่อเทคโนโลยี และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ถูกต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สุญา โกมลวานิช และคณะ (2563, หน้า 178) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และ 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยการเห็นความสำคัญ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.5.5 การบริหารจัดการดิจิทัล

1) ความหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการบริหารจัดการดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์

และศิลปจัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและ ประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังที่ Drucker กล่าวว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2562, หน้า 100) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การปรับเปลี่ยนโดยผู้บริหารมีบทบาท ดังนี้ มีภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างวิสัยทัศน์ ICT สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ ICT ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็น Smart school, Smart classroom ใช้สิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียนตามสภาพจริงในการจัดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาสมรรถนะและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงแก่ครู พัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ครู ผู้เรียน รวมทั้งผู้ปกครอง และสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูอาจารย์ บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอ

- ต่อการใช้งาน 3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และ
- 4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถบริหารจัดการ

ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถบริหารจัดการดิจิทัล จากนักวิชาการ ตำรา เอกสารงานวิจัย ดังนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถบริหารจัดการดิจิทัล มีการประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมองค์กร โดยที่การบริหารจัดการครอบคลุมขยายตัวของธุรกิจตั้งแต่การบริหารจัดการการเงิน การตลาด ทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์การผลิต การปฏิบัติการ และการบริการ

ธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 91) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถบริหารจัดการดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ มีดังนี้ 1) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความยืดหยุ่น 3) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ 4) มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ 5) สามารถออกแบบและดำเนินการที่เหมาะสมกับตนเอง 6) สามารถมองอนาคตได้ชัดเจน 7) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ และ 8) มีจริยธรรมนำความรู้

ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 163) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถบริหารจัดการดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของผู้บริหาร American Institute for Research: AIR (2009) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาอย่างมีระบบ และ 5) สังคมดิจิทัล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถบริหารจัดการดิจิทัล ประกอบด้วย การมุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ สามารถออกแบบและดำเนินการที่เหมาะสมกับตนเอง มองอนาคตได้ชัดเจน และมีจริยธรรมนำความรู้

2.6 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

ครรชิต มัลลย์วงศ์ (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่าท่าทีของผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้

- 1) ต้องมีความสนใจในการเข้าร่วมประชุมโครงการใช้เทคโนโลยี
- 2) ชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทีมงานเข้าพบเพื่อสอบถามปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหาให้ทันเวลาที่
- 3) คอยติดตามความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยี
- 4) จัดสรรงบประมาณอย่างมีเหตุผลเพื่อค่าใช้จ่ายในหลาย ๆ ส่วน ค่าเช่าฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ค่าบุคลากร ค่าบำรุงรักษา ค่าฝึกอบรม ค่าของใช้สิ้นเปลืองต่าง ๆ
- 5) ต้องทราบและทำความเข้าใจว่าคอมพิวเตอร์เป็นงานที่มีความเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งและไม่ใช้ชื่อคอมพิวเตอร์และจะได้ทุกอย่างมาโดยอัตโนมัติโดยไม่ต้องลงทุนลงแรงอะไรอีก

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, หน้า 7) ได้กำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานด้านการเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วขึ้นและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด องค์กรควรเริ่มต้นโดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และมองหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกวัน ดังนั้นเทคโนโลยีควรมีส่วนช่วยในการผลักดันองค์กรให้เติบโตขึ้น ไม่ใช่หยุดนิ่งกับที่ เพื่อผลักดันองค์กรในยุคดิจิทัลให้เปลี่ยนแปลงตนเองให้เกิดภาวะผู้นำดิจิทัลและกลายเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างแท้จริง มีปัจจัยดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกวันนี้เนื่องจากความซับซ้อนภายในองค์กรจำเป็นต้องเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรและมีการวิเคราะห์ที่ลึกซึ้ง เพื่อช่วยค้นหาและรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดให้อยู่กับองค์กรไปในระยะยาว

2) การสร้างเครือข่ายการร่วมมือกับทุกภาคส่วน การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ คือกุญแจสำคัญสู่การสร้างมูลค่าให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่กำลังก้าวสู่การเป็นสากลมากขึ้น ความท้าทายและโอกาสที่ใหญ่ที่สุดในการเชื่อมต่อเป็นวงกว้างคือจำนวนข้อมูลที่เพิ่มขึ้นแบบยกกำลังและสูญหายไปในการซื้อขาย

3) การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางดิจิทัล สามารถรองรับการพัฒนาแบบใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น และสามารถกลายเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560, หน้า 144-145) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล 6 มิติ ได้แก่

1) มิติของวิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่ายุคก่อน มีความทันสมัย กล้าตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรต้องทำการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

2) มิติที่สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยี การสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันสื่อที่เป็นสังคมออนไลน์สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, Instagram เมื่อมีการสื่อสารที่มีความแรงด่วนในเรื่องงาน สามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งมากกว่าคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์อย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3) มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมุติฐาน การมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานเป็นไปอย่างมีระบบมากขึ้น การกระตุ้นทางปัญญามูลฐานในองค์กรจะทำให้บุคลากรได้พบกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดจากองค์กร เมื่อ

เกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กรเกิดความตระหนักและจัดปัญหาที่พบหรือทำการพาองค์กรออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนนั้นต้องมีเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน อีกทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานและในส่วนอื่นการให้องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือการสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) การให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำได้ให้ความสำคัญจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมีศักยภาพในการวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของพนักงานโดยการให้ความสนใจการให้รางวัลและสุดท้ายการมีสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญ

6) มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) แนวทางเพื่อให้งานของทุกช่วงวัยมีประสิทธิภาพและลดอุปสรรคของช่องว่างระหว่างวัยทำงาน (Gap Generation) ได้ดังนี้ คือการเรียนรู้พฤติกรรม (Learning Behaviors) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ข้อเสนอแนะ (Feedback) การให้รางวัล (Reward)

อินทจักร์ สุขเกษม (2561, หน้า 16) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร พบว่า ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1) สมรรถนะทางเทคโนโลยี ได้แก่ ทักษะติดต่อเทคโนโลยี ความรู้ทางเทคโนโลยีและทักษะทางเทคโนโลยี

2) วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3. การบูรณาการเทคโนโลยี ได้แก่ ความเชื่อในเทคโนโลยี การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและความพร้อมด้านเทคโนโลยี

โกศล จิตวิรัตน์ (2562, หน้า 23) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1) ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน (Ability for Applying Digital Technology into the Workflow) ประกอบด้วย ดำเนินการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานทันที มีการนำนวัตกรรมดิจิทัลเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานอย่างหลากหลาย มีการลงทุนในเทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดการลงทุน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมในสินค้าและบริการ นวัตกรรมรูปแบบใหม่ทางธุรกิจหรือนวัตกรรมกระบวนการ มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์กรและธุรกิจ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในองค์กรแบบเดิมสู่การดำเนินงานแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดภาระงานของแต่ละงานให้มีความเชื่อมโยงกับทักษะการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีและสัญญาณดิจิทัลมาใช้เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมและความร่วมมือเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานที่รวดเร็วขึ้นมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลายได้อย่างรวดเร็วขึ้น พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรเพื่อรองรับอินเทอร์เน็ตเพื่อทุกสิ่ง พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรเพื่อพัฒนาการตลาดออนไลน์ ใช้ระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการประสิทธิภาพสูงทำให้เกิดคุณค่าสูงสุด และแนวโน้มการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ทดแทนแรงงานคน

2) บทบาทผู้นำ (Leadership Role) คิดให้เป็นและมองให้เห็นโอกาสจากเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ทางด้านดิจิทัลที่เฉียบคม พลิกความคิดด้วยมุมมองที่แตกต่างเพื่อสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วมีความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดและรวดเร็วต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจถึงอุปสรรคและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สามารถประเมินศักยภาพของความเป็นองค์กรดิจิทัลในอนาคตได้ สามารถตระหนักถึงความท้าทายใหม่ ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในยุคดิจิทัลได้ สามารถจัดการกับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพรับมือกับความเสี่ยงทางดิจิทัลที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลมิใช่ประสบการณ์ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาที่ง่าย และตอบโต้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยี

ดิจิทัล กล้าที่จะลองพลิกความคิดเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พลิกวิธีคิดให้เกิดเป็นการกระทำทางดิจิทัลอย่างรวดเร็ว สร้างการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัวให้เป็นดิจิทัลอย่างรวดเร็วมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล มีการกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อความสามารถในการแข่งขัน ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี

3) การเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Accelerating for Changing)

มีพันธมิตรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาให้คำปรึกษา วิเคราะห์ หรือช่วยกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัล พนักงานสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูง (CEO) ได้ทุกคนสามารถแชร์ข้อมูลระหว่างกันได้ รูปแบบการทำงานไม่จำเป็นต้องอยู่ในสำนักงานเพียงอย่างเดียว ส่งเสริมให้เกิดทักษะเพื่อเปลี่ยนแปลงธุรกิจดิจิทัล โดยอาศัยความคิดของคนรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์ด้านดิจิทัลสูงผนวกกับประสบการณ์ของคนรุ่นเก่าในองค์กร หาบุคลากรใหม่ที่เหมาะสมซึ่งเกิดมาพร้อมอินเทอร์เน็ต (Digital Native) เพื่อเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับองค์กร ทำให้ทีมด้านดิจิทัลสามารถประสานความร่วมมือเข้ากับธุรกิจหลักขององค์กรให้ได้

4) การเตรียมคนรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Preparations of Personal for Digital Transformation)

การจ้างบุคลากรด้านดิจิทัลที่เหมาะสม มีพนักงานที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีทรัพยากรบุคคลที่สามารถพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการพัฒนาพนักงาน พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ พัฒนาทักษะที่ต้องมีในอนาคต สิ่งที่ต้องครครวมีคือ คนที่มีทักษะดิจิทัล (Digital Talent) ต้องพัฒนาคนที่อยู่และสรรหาคนใหม่ ๆ มาปิดช่องว่างที่ขาด พัฒนาทักษะเฉพาะทางด้านนวัตกรรมดิจิทัลให้กับพนักงานก่อนที่จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลอย่างแท้จริง

5) ความมุ่งมั่น (Commitment) ต่อการบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นกลยุทธ์

ดิจิทัลขององค์กร เสริมสร้างความกระตือรือร้น เพื่อค้นหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ การทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล พยายามผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันภายใต้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ตั้งใจทุ่มเททำงานให้เกินเป้าหมาย มุ่งมั่นและไม่ยอมแพ้เพื่อให้ได้ชัยชนะในการตอบสนองความต้องการที่มากกว่าความคาดหวังของลูกค้า มุ่งมั่นต่อการค้นหาความต้องการของลูกค้า มุ่งมั่นต่อการแสวงหาวิธีการกำจัดอุปสรรค เพื่อยกระดับเป็นองค์กรดิจิทัลที่ทรงพลังมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ใน

การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรที่เชี่ยวชาญทางดิจิทัล และส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ (KM) ร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

6) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Cultures) เร่งให้เกิดเทคโนโลยีดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ภายใต้บริบทเทคโนโลยีดิจิทัล วัฒนธรรมการทำงานต้องเชื่อมโยงกับโครงสร้างและกลยุทธ์ดิจิทัลขององค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้เกิดการตัดสินใจจากข้อมูลมิใช่ประสบการณ์และมีวัฒนธรรมที่ตอบโจทย์ความมุ่งมั่นขององค์กร

7) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structures) องค์กรจะต้องปฏิรูปโครงสร้างการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมใหม่ ผู้บริหารระดับสูงด้านดิจิทัลต้องทำให้เกิดหน้าที่ใหม่ของบุคลากรในองค์กร มีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแล จัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับส่วนงานดิจิทัล โครงสร้างองค์กรต้องไม่สูงมากนัก โครงสร้างองค์กรใหม่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลจะต้องมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และโครงสร้างองค์กรใหม่ต้องมีความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 141) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำดิจิทัลว่ามาจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสำคัญ การพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กรจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจต่อบทบาทของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่กำลังทำอยู่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร การใช้ความก้าวหน้าด้านการสื่อสารมาช่วยในการเชื่อมโยงข้อมูลของแผนกต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่จะนำไปสู่การต่อยอดความรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการต่อไป

2. ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลขององค์กร นักวิเคราะห์ระบบและผู้ใช้ศึกษาหรือพิจารณาถึงข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการและใช้ในการดำเนินงานอยู่เป็นประจำเพื่อที่จะทำการรวบรวม และจัดระเบียบเก็บไว้ในระบบสารสนเทศและเมื่อมีความต้องการข้อมูล ก็สามารถเรียกออกมาใช้ได้ทันที โดยการพัฒนาาระบบให้มีความสำคัญกับภาพรวมและความสอดคล้องในการใช้งานสารสนเทศขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดทำระบบสารสนเทศขององค์กรในยุคปัจจุบันนี้ทุกองค์กร

ต่างก็ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดเก็บและจัดกระทำเพื่อการบริหารจัดการและการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวางแผนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบ เพื่อให้การดำเนินการสร้างหรือพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้งบประมาณและระยะเวลาที่กำหนดไว้ การวางแผนถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะระบบสารสนเทศจะประกอบด้วยระบบย่อยอื่น ๆ อีกมาก ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กันและใช้เวลาในการพัฒนาให้สมบูรณ์ โดยที่การเตรียมงานเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรประสบความสำเร็จ สมควรประกอบด้วยการเตรียมการในด้านต่อไปนี้

(3.1) บุคลากร การเตรียมบุคลากรให้พร้อมเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะสร้างและพัฒนาลดจนการใช้งานระบบสารสนเทศ เมื่อจัดสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่ต้องจัดเตรียมควรเป็นทั้งระดับผู้บริหาร นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักวิชาชีพเฉพาะ และพนักงานปฏิบัติการเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจขีดความสามารถและศักยภาพของเทคโนโลยี โดยการจัดฝึกอบรมหรือบรรยายพิเศษ รวมทั้งการสรรหาบุคลากรทางสารสนเทศให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(3.2) งบประมาณ เตรียมกำหนดจำนวนเงินและวางแผนทางการเงินในการจัดหาเงินที่จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย ตลอดจนจัดทำงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบในอนาคต เนื่องจากเทคโนโลยีขององค์กรอาจจะล้าสมัยและสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะเวลายาว

(3.3) การวางแผน ผู้บริหารต้องจัดทำแผนการจัดสร้างหรือพัฒนาระบบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะต้องมีการจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งอาจจะประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ใช้งาน นักออกแบบระบบ และผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาปฏิบัติงานร่วมกัน องค์กรที่เจริญเติบโตในอนาคตต้องสามารถประยุกต์เทคโนโลยีเข้าไปในโครงสร้างการบริหารงานและการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความคิดก้าวไกลและมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการปรับวิธีการทำงานและการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและ Platform ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการช่วยให้การทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้ในวิถีปกติใหม่ (New Normal)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ดิจิทัล ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ครุฑิต มาลัยวงศ์ (2550)	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560)	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	อินทณัฐ สุขเกษม (2561)	โกศล จิตวิรัตน์ (2562)	ดาวรรณณ ถวิลการ (2564)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
1. นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล							5	83.33	✓
- การวางแผนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบ (บุคลากร/ งบประมาณ/ การวางแผน)						✓			
- นโยบายและวัตถุประสงค์	✓								
- การจัดสรรงบประมาณ	✓								
- การมีวิสัยทัศน์			✓	✓					
- โครงสร้างองค์กร					✓				
2. ความเข้าใจต่อความสำคัญ ของเทคโนโลยีดิจิทัล							4	66.67	✓
- ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของ เทคโนโลยีและระบบ						✓			
- สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการข้อมูล						✓			
- การเข้าใจระบบคอมพิวเตอร์	✓								
- การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล		✓							
- มิติการกระตุ้นทางปัญญา			✓						

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ครุฑ มัลลิวงศ์ (2550)	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560)	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	อินทฉัตร สุขเกษม (2561)	โกศล จิตวิรัตน์ (2562)	ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
3. ความมุ่งมั่นพัฒนา ของผู้บริหาร							4	66.67	✓
- ความมุ่งมั่น					✓				
- ความสนใจในการเข้าร่วม ประชุม	✓								
- การมีส่วนร่วมของบุคลากร		✓							
- การสร้างแรงบันดาลใจ			✓						
- ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน			✓						
- การให้ความสำคัญแก่ พนักงาน			✓						
- บทบาทผู้นำ					✓				
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี							4	66.67	✓
- การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับทุกภาคส่วน		✓							
- การบูรณาการเทคโนโลยี				✓					
- การเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					✓				
- การเตรียมคนรับการ เปลี่ยนแปลง					✓				
- การติดตามความก้าวหน้า ของระบบเทคโนโลยี	✓								

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ครุฑิต มาลัยวงศ์ (2550)	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560)	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	อินทจักร์ สุขเกษม (2561)	โกศล จิตวิรัตน์ (2562)	ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
5. สมรรถนะและความสามารถทาง เทคโนโลยี				✓	✓		2	33.33	
6. วัฒนธรรมองค์กร ความหลากหลายของคนในองค์กร			✓		✓		2	33.33	
รวม	5	3	6	3	7	3			

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน และคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปและเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล 2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.6.1 นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล

1) ความหมาย

ครุฑิต มาลัยวงศ์ (2550, หน้า 48) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ของผู้บริหารที่จะกำหนดวิธีการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อย่างมีประสิทธิภาพโดยนำเอาข้อมูลข่าวสาร (Information) ในอดีตมากำหนดหรือพยากรณ์อนาคต ดังนั้นแนวคิดของการวางแผนจึงมีลักษณะ เป็น “ศาสตร์” ที่ต้องใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์(Empirical Information) ที่มีความแม่นยำ และเชื่อถือได้และจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่ชัดเจนและความต่อเนื่องกันตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แผนมีความรู้และความเข้าใจที่จะสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

เนลลิว ยาจันทร์ (2556, หน้า 22) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง หลักการหรือวิธีปฏิบัติ หรือแนวทางกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในลักษณะแสดงให้เห็นถึงทิศทางและผลแห่งการดำเนินงานของผู้บริหารและหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบาย มักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติ ซึ่งนโยบายที่ดียอมทำให้ การตัดสินใจถูกต้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 293-311) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนว่า การวางแผน คือ กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันเข้ากับอนาคตเพื่อการแก้ไขสาเหตุของปัญหาตามเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนต้องเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

วิระดา โพธิ์ทะโลม (2559, หน้า 37) กล่าวว่า งบประมาณว่า หมายถึง การวางแผนในการบริหารรายรับ รายจ่าย การตรวจสอบดูแลการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามแนวทางการใช้เงิน ตามวัตถุประสงค์ ให้เกิดประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานด้านการเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วขึ้นและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด มีปัจจัยดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) การสร้างเครือข่ายการร่วมมือกับทุกภาคส่วน และ 3) การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560, หน้า 144) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนนั้นต้องมีเข้าถึง

บุคลากรในองค์กร การให้ความสำคัญแก่ และความหลากหลายของคนในองค์กร เพื่อให้
การทำงานของทุกช่วงวัยมีประสิทธิภาพและลดอุปสรรคของช่องว่างระหว่างวัยทำงาน
คือการเรียนรู้พฤติกรรม (Learning Behaviors) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual
Difference) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ข้อเสนอแนะ (Feedback) การให้รางวัล
(Reward)

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 58) ได้สรุปความหมายของงบประมาณ
ว่าหมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรม
ต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้อง
จัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้
จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 141) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง
การดำเนินการสร้างหรือพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
ภายใต้งบประมาณและระยะเวลาที่กำหนดไว้ การวางแผนเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะระบบ
สารสนเทศจะประกอบด้วยระบบย่อยอื่น ๆ อีกมาก ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กันและใช้เวลาใน
การพัฒนาให้สมบูรณ์ โดยที่การเตรียมงานเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ
ขององค์กรประสบความสำเร็จ ควรประกอบด้วยเตรียมการในด้านต่อไปนี้
บุคลากร งบประมาณ การวางแผน

Ackoff (1970, pp. 1-4) ได้อธิบายว่า การวางแผน หมายถึง
บางสิ่งบางอย่างที่เราจะทำก่อนที่จะมีการกระทำ (Action) เกิดขึ้นและเป็นเรื่องของ
การตัดสินใจโดยอาศัยการทำนายไว้ล่วงหน้า ความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนเป็น
กระบวนการตัดสินใจที่ต้องทำก่อนที่จะมีการทำจริงในอนาคต และต้องมีการทำนายหรือ
การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร

Gulick (1973, p. 13) กล่าวว่า งบประมาณว่า หมายถึง แผนการคลัง
ที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน และจะต้องมีการประมาณต้นทุนอนาคต
เป็นระบบเพื่อต้องการให้การใช้คน วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิด
อรรถประโยชน์

Anderson (1975, p. 70) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง แนวทางปฏิบัติ
ที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางที่
รัฐบาลหรือองค์กรของรัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหา

Dye (1978, p. 1) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ

William T.Greenwood (1988, p. 28) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลทั่วไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Holt (1993, p. 164) ได้ให้ทัศนะว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่จะ ให้บังเกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งของเวลาในอนาคตที่ต้องการแนวคิดนี้ให้เห็นว่าหน้าที่หลักขององค์การคือการวางแผน และการวางแผนจะต้องเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการจะบรรลุไว้ด้วย

สรุปได้ว่า นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล หมายถึง การตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีของโรงเรียนไว้ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนา หรือเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี

2) ความสำคัญของนโยบาย งบประมาณ และการวางแผน

ด้านดิจิทัล

เฉลียว ยาจันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า นโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ เช่น ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารงานอย่างถูกต้องและนโยบายยังช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการทาง การบริหารอีกด้วย

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 121) กล่าวว่า ประโยชน์ และความสำคัญของการวางแผนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การและการบริหารงาน ดังนี้

1. เป็นเกณฑ์การควบคุม การวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ควบคุมขึ้นทั้งนี้เพราะการวางแผนและควบคุมเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการคู่ขนานกันถ้าไม่มีการวางแผนก็ไม่สามารถที่จะควบคุมได้ การควบคุมเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ

กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผน ดังนั้นแผนจึงเป็นตัวกำหนดมาตรฐานของการควบคุม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

2. บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวางแผนจะมีการกำหนด

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการเป็นจุดเริ่มต้นเป็นงานขั้นแรกถ้าการกำหนดเป้าหมายนั้นมีความชัดเจนก็จะช่วยให้การบริหารจัดการแผนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ลดความไม่แน่นอน การวางแผนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ

คาดการณ์ในอนาคตการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นแล้วทำการวิเคราะห์ คาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตซึ่งอาจจะเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดในแผนเพื่อลดความไม่แน่นอนลงการวางแผนที่ดีจะต้องหาแนวทางที่ป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

4. ประหยัด การวางแผนที่ดีจะช่วยให้มีวิธีการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพ ทำให้งานส่วนย่อยต่าง ๆ มีการประสานสัมพันธ์กันดีกิจกรรมที่ดำเนินการมีความต่อเนื่องกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่และคุ้มค่า เป็นการลดต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่ประสานกัน

5. พัฒนาการแข่งขัน การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ธุรกิจ

มีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นเพราะการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการขยายขอบข่ายการทำงาน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. ทำให้เกิดประสานงานที่ดี การวางแผนได้สร้างความมั่นใจในการที่

จะบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดวางไว้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและเป็นการหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในงานของแต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์การ

7. พัฒนาแรงจูงใจ การวางแผนที่ดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความร่วม

แรงร่วมใจในการทำงานของกลุ่มผู้บริหารในองค์การและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มของพนักงานที่ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์การคาดหวังอะไร

8. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทางวางแผนเป็นพื้นฐานด้านการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการวางแผนจะต้องมีการระดมสมองจากคณะผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นำมาใช้ประโยชน์แก่องค์การข้อจำกัดของการวางแผน

9. ช่วยให้การติดตามและประเมินผลงานขององค์การ เป็นไปได้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการปฏิบัติและกระทำได้ตลอดช่วงการทำงาน เพราะแผนงานนั้นต้องระบุขั้นตอน กระบวนการ ทำให้องค์การทราบว่าจะต้องประเมินหรือตรวจสอบอะไรและเมื่อไร เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน จึงสามารถแก้ปัญหาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่ให้องค์การปฏิบัติงานไปจนถึงจุดหมายได้

Joseph L. Massie and John Douglas (1981, p. 221) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายช่วยประหยัดเวลา เนื่องจากการกำหนด คาดการณ์สิ่งใดไวล่วงหน้าเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นต้องคิดใหม่ทั้งหมดเพียงแต่เอาข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ประกอบการตัดสินใจและปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานตามสภาวะแวดล้อมใหม่ประสิทธิภาพเท่านั้น

2. นโยบายที่ดีจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีด้วยการจัดองค์การเป็นระบบต้องประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ต้องเข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรตรงกัน ยึดถือนโยบายปฏิบัติเดียวกันและตัดสินใจสั่งการให้สอดคล้องกันก็จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

3. นโยบายที่ดีจะทำให้เกิดการเกิดความมั่นคง ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานเพราะการเข้าใจทิศทางการทำงานตรงกันย่อมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น

4. นโยบายที่ดีต้องมีความชัดเจนในทางรูปธรรม เป็นการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับเพื่อให้เกิดความกลาในการตัดสินใจ เพราะผู้บริหารแต่ละระดับจะรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในการบริหารจัดการ

5. นโยบายตั้งอยู่พื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริงชัดเจนจะช่วยให้การวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ยุติธรรมและเที่ยงตรงมากขึ้น

สรุปได้ว่านโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล มีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน จะทำให้โรงเรียน

สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินการ กำหนดบุคคลเพื่อรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนสามารถกำกับ ติดตามการดำเนินกิจกรรมได้อย่างเป็นรูปแบบ และเป็นไปตามกำหนด ส่งผลให้เกิดความประหยัด ผลการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.6.2 ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล

1) ความหมาย

ครุฑิต มัลลยวงศ์ (2550, หน้า 48) กล่าวว่า ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจดิจิทัล ที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560, หน้า 144) กล่าวว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะใน การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ หรือเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและการรู้ดิจิทัล คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

อินทนิตร สุขเกษม (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ด้วย

โกศล จิตวิรัตน์ (2562, หน้า 64) กล่าวว่า ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยี ๆ สามารถใช้ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในองค์กร ใช้เครื่องมือทางดิจิทัลมีกลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคดิจิทัล

ดาวรรณ ธิวิลการ (2564, หน้า 141) กล่าวว่า ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการคัดสรร เลือกหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้องค์กรเพื่อปรับปรุงรูปแบบ กระบวนการดำเนินการและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

สรุปได้ว่า ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการควบคุม กำกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อ

ยกระดับศักยภาพของโรงเรียนและพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญของความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work Less But Get More Impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่าและความคุ้มค่าในการดำเนินงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ

ดาวรรุณ ธิวิการ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากในด้านการศึกษาคือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของประเทศจากเดิมไปสู่การศึกษาแบบดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ช่วยสร้างคุณค่าและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ และช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียม

2.6.3 ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร

1) ความหมาย

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สังวาล เชื้อนคำ (2554, หน้า 10) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งองค์กรควรจะต้องถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้น เป็นการลงทุนในรูปแบบหนึ่งที่จะส่งผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

นิภาพร ดีมาก (2559, หน้า 57) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือการสนับสนุนให้บุคลากรได้กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่หาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มทักษะ โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจพัฒนาการด้านอารมณ์ สามารถพัฒนาได้ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร และหากผู้วางนโยบายให้การสนับสนุนบุคคลเป็นหัวหน้งงานได้พัฒนาศักยภาพตนเองโดยพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานของตนเองพร้อม ๆ ด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างความรอบรู้และคุณธรรมจริยธรรมองค์กรจะมีการพัฒนาและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560, หน้า 122) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

อินทร์นัฏฐ์ สุขเกษม (2561, หน้า 43) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถ ของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

โกศล จิตวิรัตน์ (2562, หน้า 65) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Pace, Smith, & Mills (1991, p. 6) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร โดยเน้นหลักการของการพัฒนาอยู่ที่ตัวบุคคล กลุ่ม และองค์การ คือ การพัฒนาตัวเอง พัฒนาสายอาชีพ และพัฒนาองค์การในการพัฒนาจะใช้วิธีผสมผสานทั้งสามอย่างเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตคุณภาพ โอกาส และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการของสมาชิกและองค์การ

Mondy and Noe (2005, p. 6) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม พัฒนาวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การและการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคต

Werner and Desimone (2009, p. 5) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติ การฝึกอบรมมุ่งผลระยะสั้น เน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance) การพัฒนาเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพ และสร้างการเรียนรู้ (Learning) ในระยะยาว

สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมี การวางแผนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

2) ความสำคัญของการมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 160) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารจะต้องยึดหลักการของการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเริ่มต้นจากความสมัครใจและความเต็มใจพัฒนาตนเองด้วยความมุ่งมั่น ดำเนินการอย่างมีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน สามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

Desster (2004, หน้า 19) กล่าวว่าความสำคัญในการพัฒนาองค์กรว่าผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งได้ ดังนั้นผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น ไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์, ระบบบริหาร, ระบบการทำงาน, ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด

สรุปได้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบทบาทหน้าที่ในองค์กร เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ พัฒนาทักษะในการนำทีม การบริหารจัดการเวลา การสื่อสาร หรือการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถดำเนินงานและทำให้ผลลัพธ์ขององค์กรดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระยะยาว

2.6.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

1) ความหมาย

ดร.ชิต มัลย์วงศ์ (2550, หน้า 55) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องสร้างระบบการดำเนินงานทางการศึกษาร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน

ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ (2551, หน้า 67) กล่าวว่า ความร่วมมือ (Collaboration) ตามความหมายใน New Webster's Dictionary of the English Language (2554) หมายถึง การกระทำการทำงานร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันความร่วมมือเป็นกระบวนการในการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่ม และองค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน การเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลลัพธ์ร่วมกัน เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ และผลลัพธ์ในการสร้างความร่วมมือขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

สรัญญา จุฑานิล (2556, หน้า 15) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ทั้งนี้มีการติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย (2559, หน้า 29) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยร่วมกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนร่วมทำร่วมรับผิดชอบร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์การสร้างเครือข่าย

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, หน้า 45) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันจัดโครงสร้าง และรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยการระดมสรรพกำลัง

ร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, หน้า 10) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กลุ่มของคน หรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กร

อินทวัตร สุขเกษม (2561, หน้า 23) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ มากกว่าทำให้เกิดการคับคั่งสมาคมแบบฟุ้งเฟ้อ นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบการติดต่อเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่น การถ่ายทอดข่าวสารทางสื่อสารมวลชน การส่งนิตยสารจดหมายข่าวให้กับสมาชิก เหล่านี้ไม่ใช่เครือข่าย เครื่องมือของการสื่อสารมวลชนอาจนำมาใช้ในเครือข่ายได้ แต่การใช้เครื่องมือเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถเรียกได้ว่าเป็นการสร้างเครือข่าย ดังนั้น เครือข่ายจึงไม่ใช้การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อเท่านั้น แต่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน

โกศล จิตวิรัตน์ (2562, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง เป็นการเชื่อมโยงเขาหากันเป็นเครือข่าย ไม่ใช้การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือรวมสังสรรค์กันเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

ดาวรรุณ ฤทธิการ (2564, หน้า 159) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันและการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผนการแบ่งปันและการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม ซึ่งการมาร่วมกันจะให้คุณค่ามากกว่าการทำงานคนเดียวตามลำพัง ผู้นำในยุคสังคมดิจิทัลมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดความร่วมมือกันอย่างกว้างขวางมากขึ้น

Bardach (1998, p. 8) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของภาครัฐโดยการทำงานร่วมกันมากกว่าแยกกันทำงาน

Stephen Goldsmith และ William D. Eggers (2004, p. 24) ได้นิยามความหมาย ของเครือข่ายไว้ว่า เครือข่ายคือโครงการริเริ่มต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐ เป็นผู้ ดำริให้มีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการสาธารณะ โดยสามารถวัดเป้าหมายของผลงานได้ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้แก่แต่ละหุ้นส่วนการงาน และได้กำหนดโครงสร้างการ ไหลของสารสนเทศไว้ เป้าหมายบั้นปลายของการทุ่มเทดำเนินงานคือเพื่อสร้างคุณค่า สาธารณะให้เกิดขึ้นสูงสุด เป็นคุณค่าที่ยิ่งใหญ่กว่าผลรวมจากคุณค่าของงานที่แต่ละ หุ้นส่วนการงานสามารถทำได้ตามลำพังโดยปราศจากการประสานความร่วมมือ

McGuire (2006, p. 118) กล่าวถึง การทำงานแบบเครือข่าย หมายถึง การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจำนวนหลายแห่ง เพื่อการมุ่งแก้ไขปัญหาที่ หน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถลงมือแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาดังกล่าวให้โดยลำพัง การบริหารจัดการเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีความ หลากหลาย ย่อมต้องมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยความสามารถใน การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายและจำเป็นจะต้องจัดระบบการบริหาร จัดการเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึง องค์กรเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยมีการเชื่อมโยงและ ประสานงานในลักษณะพึ่งพาอาศัย แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน

2) ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

สมบุญ บวรศิริรักษ์ (2553, หน้า 89) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในรูปแบบ เครือข่ายความร่วมมือจะเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเครือข่ายอย่างมาก ซึ่งมีประ โยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร และหน่วยงานทางการศึกษาหรือโรงเรียนอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูบุคลากรทางการศึกษาและ หน่วยงาน สถานศึกษาเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายตาม วัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นแหล่งระดมทรัพยากรนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการจัดการทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร คุณครู เงินทุน สถานศึกษา หรือวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าทำนองผู้ที่มีความพรอมมากกว่าให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีความพรอมน้อยกว่า
 3. เป็นการระดมสรรพกำลังเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเป็นการรวมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำงานสนองนโยบายชาติ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามัคคีของสมาชิกและเครือข่ายสถานศึกษา
 4. เป็นการทำการป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ลดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรด้วยการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ รูปทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานร่วมกัน
 5. เป็นเวทีกลางสำหรับการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจากทุกภาคส่วนที่มีความประสงค์จะทำงาน ร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย ทั้งบุคลากรครู ชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น ผู้ปกครอง เป็นต้น
 6. เป็นการรวมพลังในการทำงานที่ยาก ๆ ที่คน หรือหน่วยงานเดียวไม่สามารถทำได้สำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มหรือทีมหรือหลาย ๆ หน่วยงาน มาร่วมกันทำงานในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ
- ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557, หน้า 25) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกัน ตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน จากลักษณะดังกล่าวข้างต้น เครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการส่งเสริมประสานสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งบรรยากาศสมานฉันท์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ มีที่คุณภาพมากเพียงพอมาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากรและความช่วยเหลือต่อกันระหว่างองค์กร และบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลหรือองค์กรเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง

2.7 กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

2.7.1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 110) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 44) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดความต้องการพัฒนา
- 2) การวางแผนการพัฒนา
- 3) การเลือกแนวทางในการพัฒนา
- 4) การดำเนินการพัฒนา
- 5) การกำกับ ติดตามและประเมินผล

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 105) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่ดัดแปลงใหม่ เพื่อความทันสมัย เข้าใจง่าย ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- 2) คัดเลือกผู้นำเพื่อเข้ารับการพัฒนา
- 3) กำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง
- 4) ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา
- 5) ระบุช่องว่างของสมรรถนะ

- 6) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ
- 7) ใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย
- 8) ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา
- 9) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการ
พัฒนาเพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป
- 10) ระบุแนวปฏิบัติต่อไปหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา

จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 124) พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินตนเอง เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาภาวะผู้นำ
โดยผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินภาวะผู้นำของ
ตนเองตามรายการแต่ละองค์ประกอบ มีความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับ
สภาพพึงประสงค์หรือไม่ การรับฟังข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาจากครู ผู้เกี่ยวข้อง ครอบครัวและเพื่อน รวบรวมและประมวลผลเป็น
สารสนเทศในการประเมินภาวะผู้นำ จัดอันดับความสำคัญ และกำหนดคุณลักษณะที่
ต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. การศึกษาเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ
ศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทักษะ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา
โดยอาจวิธีการอ่าน การฟัง จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายทั้งเอกสารสิ่งพิมพ์
แพลตฟอร์มผ่านเทคโนโลยี การประชุม สัมมนา เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และกำหนด
แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมาย
3. การฝึกปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ศึกษา
เรียนรู้การปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การลงมือปฏิบัติใน
สถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การลงมือฝึกปฏิบัติจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา
เกิดการเรียนรู้ภายในตนเองอย่างแท้จริง โดยการทดลองปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลและ
สังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ ปฏิกริยาของครูหรือผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อพฤติกรรม
การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา
4. การสนับสนุนจากผู้อื่น เป็นขั้นตอนติดตามและเสริมแรงระหว่าง
ฝึกปฏิบัติ โดยในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ลงมือปฏิบัติต้องได้รับการสนับสนุน
ช่วยเหลือจากผู้อื่น อาทิ ผู้บริหารพี่เลี้ยง เพื่อนผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรที่เป็น

ผู้ได้บังคับบัญชาที่ให้ผลสะท้อนกลับ ข้อสังเกตจากการฝึกปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการฝึกพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

5. การประเมินผลการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง หลังการฝึกประสบการณ์ปฏิบัติตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อสังเกตความคิดเห็นจากครูและบุคลากร ข้อเสนอแนะจากพี่เลี้ยงหรือโค้ช รวมทั้งความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลผลและประเมินว่า การพัฒนาภาวะผู้นำบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดคุณลักษณะตามที่ต้องการแล้วหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในช่วงเวลาต่อไปอย่างต่อเนื่อง

Desster (2004, pp. 134–135) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1) การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง
 - 2) การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจในส่วนที่บุคลากรควรจำเป็นต้องมี และ
 - 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา
 - (1) ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตรซึ่งออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง
 - (2) ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสมก่อนที่จะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
 - (3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

(4) ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

เป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผล เพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมว่าพัฒนา
ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	สือชัย ชูนาค (2558)	พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559)	พัชรา วาณิชวดีน (2560)	จิตติมา วรธรรมศรี (2563)	Desster (2004)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่ตัดสิน
1.การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา						5	100	✓
- วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการ ประเมินก่อนการพัฒนา	✓		✓		✓			
- การประเมินก่อนการพัฒนา					✓			
- การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา								
- ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อน เข้ารับการพัฒนา			✓	✓				
- การกำหนดความต้องการพัฒนา		✓						
- การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน								
- คัดเลือกผู้นำเพื่อเข้ารับการพัฒนา			✓					
2.การวางแผนและออกแบบการพัฒนา						4	80.00	✓
- การวางแผนการพัฒนาศมรรณะ	✓							
- การวางแผนออกแบบหลักสูตรการพัฒนา		✓			✓			
- การเลือกแนวทางในการพัฒนา		✓						
- ระบุช่องว่างของสมรรถนะ			✓					
- จัดทำแผนพัฒนาศมรรณะภาวะผู้นำ			✓					
- กำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง			✓					

ตาราง 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ลือชัย ชูเนกศา (2558)	พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559)	พัชรา วาณิชชวิน (2560)	จิตติมา วรธรรมศรี (2563)	Deslier (2004)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
3.การดำเนินการพัฒนา						5	100	✓
- การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ	✓							
- การดำเนินการพัฒนา		✓			✓			
- การศึกษาเรียนรู้				✓				
- การฝึกปฏิบัติ				✓				
- ใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย			✓					
4.การประเมินผลการพัฒนา						5	100	✓
- การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ	✓			✓	✓			
- การกำกับ ติดตามและประเมินผล		✓						
- การสนับสนุนจากผู้อื่น				✓				
- การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา	✓							
- ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา			✓					
- เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา			✓					
- ระบุแนวปฏิบัติต่อไปหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา			✓					
รวม	5	5	10	5	5			

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้จัดกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกันโดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 และเรียงลำดับตามขั้นตอนการพัฒนาเป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มี 4 ขั้น คือ 1) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการพัฒนา

2.7.1.1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา

1) ความหมาย

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 41-48) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการหรือการสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่สำคัญสำหรับการออกแบบและพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ และเกิดประโยชน์สูงสุด การวิเคราะห์ความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

ลือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 42) กล่าวว่า ความต้องการการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่จะปรับปรุงสิ่งที่อยู่แล้วในตัวเราให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ด้วยแนวทางการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ศึกษาต่อ ผูกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 21) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการ หมายถึง กระบวนการของการสร้างแผนงาน (plan) เพื่อแสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง กระบวนการทำงานของระบบว่าทำงานอย่างไร (how) สอดคล้องกับจุดประสงค์และความต้องการหรือไม่ จึงสรุปได้ว่าการวิเคราะห์ความต้องการ คือ การรวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อจุดประสงค์ในการหาข้อสรุปที่ชัดเจนในด้านของความต้องการ (Requirements)

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 154) กล่าวว่า การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนของการรวบรวมและเก็บข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำขึ้นได้ทั้งในด้านวิชาชีพหรือทางวิชาการ ตัวอย่างเช่น ธุรกิจใช้แบบสำรวจเพื่อค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เฉพาะเจาะจง

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 124) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนแรกของการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารจะต้องรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และประเมินตนเองถึงคุณลักษณะที่ต้องพัฒนาตามรายการแต่ละองค์ประกอบ และกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจำเป็นในการพัฒนา

Desster (2004, หน้า 54) ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรที่ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองตามศักยภาพให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

สรุปได้ว่า การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา การกำหนดความต้องการพัฒนา การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน และคัดเลือกผู้นำเพื่อเข้ารับการพัฒนา

2) ความสำคัญของการสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 217) ได้กล่าวว่า การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะ 1) ความรวดเร็วในการสื่อสาร 2) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในระยะเวลาและสถานที่ และ 3) การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 129) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจะต้องปรับตัว เพื่อการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติ วิธีการบริหารจัดการ และวิธีการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง มีสมรรถนะดิจิทัล มีความเป็นมืออาชีพมีความรอบรู้ในศาสตร์การบริหาร ทักษะการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลจะต้องปรับตัวเพื่อการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง มีสมรรถนะดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2.7.1.2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา

1) ความหมาย

เสนาะ ตีเขาว์ (2551, หน้า 83) อธิบายว่า การวางแผนเป็นกระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น หากพิจารณาในแง่ของสถานการณ์ การวางแผนเป็นการกำหนดสิ่งที่จะต้องทำไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ โดยมีการกำหนดจุดหมายปลายทางคืออะไรและกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ ประเมิน และกำหนดสิ่งที่ต้องดำเนินการในอนาคตไว้ล่วงหน้า การวางแผนจะต้องตอบคำถามสำคัญ คือ 1) มีแผนงานขึ้นมาเพื่ออะไร 2) จะต้องทำอะไรบ้าง 3) จะต้องทำอะไรก่อนหลัง 4) จะต้องทำเมื่อไหร่ 5) จะต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง เท่าไหร่ เมื่อไหร่ 6) ใครเป็นผู้รับผิดชอบ 7) แต่ละเรื่องอาจจะมีความเสี่ยง ปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และ 8) จะมีแนวทางรับมือกับความเสี่ยงหรือปัญหาอุปสรรคอย่างไร

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 293-311) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันเข้ากับอนาคตเพื่อการแก้ไขสาเหตุของปัญหาตามเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนต้องเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ลือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 55) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนด การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับงานที่จะทำในอนาคตเป็นการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจก่อนลงมือกระทำ เป็นการมุ่งป้องกันปัญหามากกว่าการคอยแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าการวางแผนเป็นการเชื่อมโยงจากปัจจุบันที่เป็นอยู่ไปสู่

จุดมุ่งหมายที่ต้องการ การวางแผนจึงเป็นกระบวนการในการคิดวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นทั้งนี้จะต้องมีการคิดพิจารณาถึงรายละเอียดของสิ่งที่ต้องทำพร้อมกับการระบุผลสำเร็จต่าง ๆ ที่ต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การพิจารณาและมีการเตรียมการรองรับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านองค์การที่ประสบกับความล้มเหลวส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารมิได้ตระหนักถึงการวางแผนและมักจะละเลยสิ่งแวดล้อมขององค์การต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและเป็นไปอย่างต่อเนื่องแม้ว่าผู้บริหารจะตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แต่ก็ต้องพิจารณาอีกว่าการวางแผนที่ได้ทำไปแล้วนั้นมีความถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่เพียงใด

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 144) กล่าวว่า การออกแบบ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นและมีรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม การถ่ายทอดรูปแบบจากความคิดออกมาเป็นผลงานที่ผู้อื่นสามารถมองเห็น รับรู้ หรือสัมผัสได้ ซึ่งการออกแบบครอบคลุมถึงการออกแบบวัตถุ ระบบ หรือ ปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ และยังรวมไปถึง การคิดเชิงออกแบบ (design thinking) แบบที่ออกมาอาจเป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริงหรือแบบที่เป็นเพียงนามธรรมก็ได้

Ackoff (1970, pp. 1-4) ได้อธิบายว่า การวางแผนหรือการออกแบบ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เราจะทำก่อนที่จะมีการกระทำ (Action) เกิดขึ้นและเป็นเรื่องของการตัดสินใจโดยอาศัยการทำนายไว้ล่วงหน้า ความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ต้องทำก่อนที่จะมีการทำจริงในอนาคต และต้องมีการทำนายหรือการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร

Robert M. Fulmer (1974, p. 97) ได้สรุปถึง กระบวนการวางแผนว่า ประกอบด้วย

1. การเลือกวัตถุประสงค์ (Choose Objective)
2. การประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ (Communicate Objectives)
3. การกำหนดข้อสันนิษฐาน หมายถึง การประเมินอนาคตหรือพยากรณ์ (Forecasting)

4. สํารวจทรัพยากร (Survey resources)
5. กําหนดนโยบาย (Establish policies)
6. ระบุทางเลือก (Identify alternatives)
7. เปรียบเทียบทางเลือก (Compare alternatives)
8. เลือกแนวทางในการกระทํา (Choose a course of action)
9. สร้างแนวปฏิบัติและกฎเกณฑ์ (Area to procedures and rules)
10. กําหนดงบประมาณ (Establish budgets)
11. กําหนดตารางเวลา (Establish time tables)
12. การตัดสินใจเรื่องมาตรฐาน (Decide on standard)

Holt (1993, p. 164) ได้อธิบายว่า การวางแผนหรือการออกแบบ

หมายถึง กระบวนการในการกําหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กําหนดไว้โดยวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่จะให้บังเกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งของเวลาในอนาคตที่ต้องการแนวคิดนี้ที่ให้เห็นว่า หน้าที่หลักขององค์การคือการวางแผน และการวางแผนจะต้องเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีการกําหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการจะบรรลุไว้ด้วย

สรุปได้ว่า การวางแผนและออกแบบการพัฒนา หมายถึง การวางแผนออกแบบหลักสูตรการพัฒนา การกําหนดวัตถุประสงค์ การเลือกแนวทางในการพัฒนา การระบุช่องว่างของสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำและการกําหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง

2) ความสําคัญของการวางแผนและออกแบบพัฒนา

จิตติมา วรณศรี (2564, หน้า 76) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่มีความสําคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การวางแผนที่ประสบผลสำเร็จมักเกิดจากการรับฟังผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์สถานศึกษาและกําหนดวิสัยทัศน์องค์กร ทิศทางเป้าหมาย และกําหนดกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังร่วมกัน การวางแผนที่กําหนดโดยผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียวหรือกลยุทธ์จากบนลงล่างมักไม่ค่อยประสบความสำเร็จ

Dror (1989, pp. 99–100) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดเตรียมแนวทางการตัดสินใจสำหรับการดำเนินการในอนาคตขององค์การ โดยเสาะหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุด การวางแผนมีลักษณะสําคัญ 7 ประการ คือ

1. การวางแผนเป็นกระบวนการ (planning is the process) หรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการนำเข้าทรัพยากรและพลังความสามารถต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น
 2. การวางแผนเป็นกระบวนการในการจัดเตรียมแนวทางการตัดสินใจเพื่อเสนอขออนุมัติและนำไปปฏิบัติโดยหน่วยงานภายในองค์การ
 3. การวางแผนต้องมุ่งเน้นที่รูปแบบหรือแนวทางในการตัดสินใจ
 4. การวางแผนต้องมุ่งสู่การกระทำการปฏิบัติ หรือการดำเนินการ ไม่ใช่มุ่งสู่วัตถุประสงค์อื่น
 5. การวางแผนต้องสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
 6. การวางแผนต้องกำหนดเป้าหมายหรือความสำเร็จที่ต้องการไว้อย่างชัดเจน
 7. การวางแผนต้องเป็นกระบวนการในการเสนอแนะวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเลือกใช้กลยุทธ์ที่ดีที่สุด
- สรุปได้ว่า การวางแผนและออกแบบการพัฒนา มีความสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดเตรียมแนวทางการตัดสินใจสำหรับการดำเนินการในอนาคตขององค์การโดยเสาะหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่สุด เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การวางแผนที่ประสบผลสำเร็จมักเกิดจากการรับฟังผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์สถานศึกษาและกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ทิศทางเป้าหมาย และกำหนดกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังร่วมกัน

2.7.1.3 การดำเนินการพัฒนา

1) ความหมาย

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 2) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตของงานและคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิมดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

ลือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 48) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละออน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบหรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 144) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่จะเล็กลงน้อยโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 75) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

Desster (2004, หน้า 23) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย

2) ความสำคัญของการดำเนินการพัฒนา

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 256) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนามีความสำคัญ เพราะการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ขอบข่าย วิธีการพัฒนาและเมื่อพัฒนาแล้วผู้บริหารก็จะนำสิ่งที่ได้จากการพัฒนาไปปฏิบัติ ในสถานศึกษาของตนจนเกิดเป็นประสิทธิผลตามมา การพัฒนาเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 129) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนามีความสำคัญช่วยส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนามีความสำคัญช่วยส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผล การพัฒนาเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ

2.7.1.4 การประเมินผลการพัฒนา

1) ความหมาย

ทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์ (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตัดสินและลงข้อสรุปเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องประเมิน

รัตนภรณ์ ปานแก้ว (2557, หน้า 16) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินผลความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้เรียนที่ได้ปฏิบัติตามเรื่องราว เหตุการณ์ สถานที่ เพื่อได้ให้ข้อสรุปถึงผู้เรียนอย่างแท้จริง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557, หน้า 85) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึก ข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่นที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรวบยอดในเรื่อง หรือหน่วยการเรียนรู้ หรือรายวิชา และการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครู

ลือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 60) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมิน (assessment) แผนงาน การดำเนินงาน และผลลัพธ์ อย่างเป็นระบบและตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน หรือโครงการที่กำลังดำเนินงานอยู่หรือเสร็จสมบูรณ์แล้ว โดยวัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องและการบรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพของการพัฒนา ประสิทธิภาพ ผลกระทบ และความยั่งยืน

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การนำผลลัพธ์ของการเรียนรู้มาเทียบกับเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่ามีความห่างชั้นของระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ต้องการ กับระดับที่ผู้เข้าอบรมมีอยู่ มากน้อยเพียงใด พร้อมกำหนดแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

Gronlund & Linn (1990, pp. 5-6) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล ว่า เป็นการตัดสินค่าของผลที่ได้โดยพิจารณาจากข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

Desster (2004, หน้า 34) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลเป็นกระบวนการอย่างมีระบบโดยการนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมา พิจารณาวิเคราะห์แปลความหมาย เพื่อที่จะตัดสินหรือสรุปคุณภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลว่าผลที่ได้นั้น ดี-เลว, สูง-ต่ำ, มาก-น้อยกว่าเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างไรการประเมินผลจะเน้นในเรื่องของคุณภาพมากกว่าปริมาณ ต้องใช้ข้อมูลหลาย ด้านมาผสมผสานกัน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การตรวจสอบผล การดำเนินการ เพื่อกำกับ ติดตามและตัดสินใจ ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อสถานศึกษา การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาวัดตามวิธีการ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

2) ความสำคัญของการประเมินผล

กรมวิชาการ (2545, หน้า 30-35) ได้ให้ความสำคัญการประเมินผล การเรียนรู้แบบบูรณาการจำเป็นต้องมีเทคนิค เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมี เทคนิควิธีการจัดการและประเมินผลหลากหลายวิธีครูผู้สอนสามารถเลือกวิธีใช้ตามความ เหมาะสมกับเนื้อหาหรือรูปแบบการบูรณาการและเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการเป็นแบบผสมผสานสาระความรู้ เน้นการฝึกปฏิบัติตามกระบวนการรวมทั้งการ ปฏิบัติคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ กำจัดและประเมินผลผู้สอนจึงต้องเลือกใช้ให้หลากหลายและดำเนินการควบคู่กันไป ใน กระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่ต้องการวัดและ ประเมินผลผู้เรียนรู้ให้ได้ครบถ้วนทุกด้านให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและ มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์ (2546, หน้า 97-100) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมการเรียนและการพัฒนาของผู้เรียนโดยตรงและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนอีกด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การประเมินการเรียนรู้ตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ซึ่งสถานศึกษาควรดำเนินการประเมินผลในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ การประเมินผลก่อนเรียน การประเมินระหว่างเรียนการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน เป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่งหรือสิ้นสุดการเรียนรู้ปลายปี/ ปลายภาค การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนสื่อความ

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 79) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดประเมินผลจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด มีข้อบกพร่องหรือจุดที่ควรปรับปรุงในเรื่องใด มีความถนัดหรือจุดเด่นเรื่องใด รวมทั้งจะช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น 2) ประโยชน์ต่อครูช่วยให้ครูมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวผู้เรียนว่า มีความรู้ความสามารถในระดับใด เกิดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาข้อบกพร่องอย่างไรตลอดจนสะท้อนผลให้ครูทราบว่าวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครูใช้มีประสิทธิผลเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูอีกทั้งผลจากการวัดประเมินจะช่วยให้ครูมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยหรือปัญหา และออกแบบวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ 3) ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการจัดการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดครูเข้าชั้น การจัดโครงการกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประชาสัมพันธ์คุณภาพของจัดการศึกษาของโรงเรียนเผยแพร่ต่อ

ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน และ

4) ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ช่วยให้ผู้ปกครองได้เข้าใจและทราบถึงความรู้ความสามารถ ความถนัดจุดบกพร่องของผู้เรียน อันจะช่วยให้ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียน ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถหรือของผู้เรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพของบุตรหลาน

หวนใจ เวียงยี่ (2564, หน้า 64) กล่าวถึงความสำคัญของการวัด ประเมินผลว่า การวัดผลประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีระบบกำหนดตัวเลขให้กับสิ่ง ที่ต้องการจะวัดโดยค่าที่ได้สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของคุณลักษณะนั้นอย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการอย่างมีระบบโดยการนำข้อมูลทั้งหลาย ที่ได้จากการวัดมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อที่จะตัดสินใจ หรือสรุปคุณภาพและคุณลักษณะ ต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งต้องใช้ข้อมูลหลายด้านมาผสมผสาน กัน

สรุปได้ว่าการประเมินผลการพัฒนามีประโยชน์ต่อผู้บริหารช่วยให้ทราบ ระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ค้นพบข้อบกพร่องหรือจุดที่ควรปรับปรุงและมี ข้อมูลสารสนเทศอันจะนำไปสู่การพัฒนา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริหารโรงเรียน

2.7.2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 256) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยขอบข่ายการพัฒนา วิธีการพัฒนาและเมื่อ ดำเนินการพัฒนาแล้วผู้บริหารก็จะนำสิ่งที่ได้จากการพัฒนาไปปฏิบัติการในสถานศึกษา ของตนจนเกิดเป็นประสิทธิผลตามมา การพัฒนาเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อ องค์การ เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่ონร่วมงานและองค์การหรือการสืบค้น ด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายช่องทาง การเข้ารับการพัฒนาจาก หน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งวิธีการพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การศึกษาคุณภาพสถานศึกษาอื่นที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จและการประชุมสัมมนา ทำ PLC กับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน

พัชรา วาณิขวสิน (2560, หน้า138) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ดิจิทัล ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การเรียนรู้แบบออนไลน์ 3) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 4) การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ 5) การเพิ่มคุณค่าในงาน 6) การขยายขอบเขต ของงาน 7) การร่วมกันทำงาน 8) การหมุนเวียนงาน 9) การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ 10) การมอบหมายงาน 11) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ 12) กิจกรรมความท้าทายนอก สถานที่ 13) การจำลองสถานการณ์ 14) การแสดงบทบาทสมมติ 15) การฝึกอบรมพร้อม การปฏิบัติงาน 16) การสอนงาน 17) การเป็นพี่เลี้ยง 18) การสร้างเครือข่าย 19) การจัด โปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความเป็น ผู้นำและ 20) การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบรรษัท

สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 74) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดโครงการ ฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การใช้กรณีศึกษา 3) การใช้ เกมสัทรกิจ 4) การแสดงบทบาทสมมติ 5) การใช้เหตุการณ์จำลอง 6) การใช้ตัวอย่าง พฤติกรรม 7) การจัดลำดับความสำคัญของงาน 8) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน 9) การหมุนเวียนงาน และ 10) การฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐาน

จิติมา วรณศรี (2563, หน้า 129) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้โดยใช้ เทคโนโลยีที่อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน 3) การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ 4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน 5) การฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน และ 6) การเรียนรู้ จากเครือข่ายชุมชนเรียนรู้มืออาชีพ

दारुวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 251-252) ได้กล่าวว่า การพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้นสามารถพัฒนาโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หรือการอบรมต่าง ๆ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาอยู่ 3 แนวทาง ดังนี้

1) การเข้าร่วมการฝึกอบรมโดยอาจจะเป็นการอบรมในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะในสายอาชีพตนเองและความรู้เพิ่มเติมในสภาพจริงที่เปลี่ยนไป ในองค์กรซึ่งเกี่ยวกับทักษะความรู้ในงานที่ทำ (knowledgeable works) ผู้นำต้องวิเคราะห์ ตนเองว่าในสายงานที่ทำนั้นเกี่ยวข้องกับเนื้อหาอะไรและอะไรคือความรู้ใหม่ใหม่ที่เกิดขึ้นที่ จะเข้ามากกระทบกับการทำงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับไอทีเครื่องใช้สำนักงานการพูดในที่

สาธารณะการบริหารองค์กรสมัยใหม่โดยการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการหรืออบรมหลักสูตรระยะสั้นในสถาบันศูนย์ฝึกอบรมต่าง ๆ ในการอบรมอย่างเป็นทางการอาจใช้วิธีการบรรยายการสาธิตวิธีปฏิบัติวิธีใช้อุปกรณ์การจำลองและการปฏิสัมพันธ์กับระบบคอมพิวเตอร์กรณีศึกษาแบบฝึกหัดเกมการจำลองสถานการณ์การแสดงบทบาทสมมติกิจกรรมกลุ่มแต่วิธีการอบรมที่นิยมใช้กันมากคือการแสดงบทบาทพฤติกรรมกรณีศึกษาและการจำลองสถานการณ์กลุ่มใหญ่

2) กิจกรรมเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ อาจจะอยู่ในรูปแบบของการทำงานได้แก่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายในลักษณะที่ท้าทายการหมุนเวียนตำแหน่งการเรียนรู้โดยการปฏิบัติการให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชาการทำงานแบบพี่เลี้ยงโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร

3) การพัฒนาด้วยตนเอง ผู้นำต้องสร้างพลังให้กับตนเองกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ค้นหางานที่ท้าทายปรับปรุงการประเมินตนเองค้นหาผลสะท้อนกลับเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเรียนรู้จากการมองสิ่งต่าง ๆ จากหลายมุมมองหาคำตอบง่าย ๆ สำหรับข้อสงสัยผู้นำต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เช่น การอ่านหนังสือต้องไปหาความรู้ใส่ตนเองและต้องซื้อทั้งสามอย่างเช่นการใช้งานคอมพิวเตอร์คือพูดในที่สาธารณะฝึกให้มีความกล้าในการตัดสินใจเรื่องเล็กๆ จนไปถึงเรื่องใหญ่ที่มีความสำคัญเป็นต้นสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเกิดความชำนาญและนำไปใช้อย่างเป็นธรรมชาตินอกจากนี้แล้วผู้นำต้องพัฒนาทั้งทางร่างกายเพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรงทำให้สุขภาพจิตดีตามไปด้วยการฝึกสมาธิเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ผู้นำทนต่อแรงกดดันสามารถควบคุมอารมณ์ได้มีวุฒิทางอารมณ์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560)	พัชรา วาณิชชวิน (2560)	สุธินี ฤกษ์ขำ (2560)	จิตติมา วรณศรี (2563)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
1.การเรียนรู้เชิงดิจิทัลจากการปฏิบัติงาน						2	40	
- การเพิ่มคุณค่าในงาน		✓						
- การขยายขอบเขตของงาน		✓						
- การหมุนเวียนงาน		✓	✓					
- การมอบหมายงาน		✓						
- กิจกรรมความท้าทายนอกสถานที่		✓						
- การจัดลำดับความสำคัญของงาน			✓					
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง						3	60	✓
- การศึกษาจากเอกสาร	✓							
- การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	✓							
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง				✓	✓			
3. การฝึกอบรม						5	100	✓
- การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเข้ารับฟัง	✓							
- การฝึกอบรมพร้อมการปฏิบัติงาน		✓						
- การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อย เพื่อเตรียมความเป็นผู้นำ		✓						
- การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน			✓					
- การเรียนรู้จากเครือข่ายชุมชนเรียนรู้มืออาชีพ				✓				
- การเข้าร่วมการฝึกอบรม	✓				✓			
- การประชุมสัมมนา	✓							

ตาราง 4 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	สุมิล โพลีเทค (2560)	พัชรก วาณิชชวรัตน์ (2560)	สุธินี ฤกษ์ขำ (2560)	จิตติมา วรณศรี (2563)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2564)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
4. การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย						3	60	✓
- การรวมกันทำงาน การทำ PLC	✓	✓						
- การสร้างเครือข่าย		✓						
- การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบ ความสำเร็จ				✓				
5. การศึกษาดูงาน						2	40	
- การศึกษาดูงานสถานศึกษาอื่น	✓							
- การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม			✓					
6. ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน						3	60	✓
- การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้		✓						
- การสอนงาน		✓						
- การเป็นพี่เลี้ยง		✓						
- การมีพี่เลี้ยงสอนงาน				✓				
- การให้คำปรึกษาแนะนำ					✓			
- การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ		✓						
7. กรณีศึกษา						2	40	
- การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา		✓						
- การใช้กรณีศึกษา			✓					
- การใช้เกมธุรกิจ			✓					
8. การจำลองสถานการณ์และบทบาทสมมติ						2	40	
- การจำลองสถานการณ์การใช้เหตุการณ์ จำลอง		✓	✓					
- การแสดงบทบาทสมมติ		✓	✓					

ตาราง 4 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	สฤมล โพธิ์กลิ่น (2560)	พัชรา วาณิชชวรัตน์ (2560)	สุธินี ฤกษ์ขำ (2560)	จิตติมา วรณศรี (2563)	ดาววรรณ ฤทธิการ (2564)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
9. การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์						3	80	✓
- การเรียนรู้แบบออนไลน์		✓						
- การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ		✓						
- การฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐาน			✓					
- การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน				✓				
10. การศึกษาในสถาบัน						3	60	✓
- การบรรยาย		✓	✓					
- การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบรรษัท		✓	✓					
- การฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน				✓				
รวม	7	20	10	6	3			

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยนำแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกันโดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 3 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปและเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 6 วิธี ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
- 3) การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย
- 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน
- 6) การศึกษาในสถาบัน

ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละวิธี ดังนี้

1) การฝึกอบรม

1.1) ความหมาย

ทศนา แชมมณี (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีโครงสร้างเฉพาะเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที เช่น การฝึกอบรมทักษะวิชาชีพต่าง ๆ

กรอุณา วิทยารัตน์ (2559, หน้า 31) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคลากรในอันที่จะช่วยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบมีประสิทธิผลสูงขึ้น

นิชากร นิธิวุฒิกาศย์ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และเจตคติ (Attitude) อันเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 2) เนื้อหาวิชาหลักสูตรการฝึกอบรม 3) วิธีการฝึกอบรม และ 4) การประเมินผลการฝึกอบรม

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 216) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต คุณภาพทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดจากการฝึกอบรม

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 149) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกต้องที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุธินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 99) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวิณี เพ็งธรรม (2561, หน้า 67) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 132) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบที่กำหนดเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 254) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Goldstein and ford (2002, p. 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ กฎ แนวความคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบที่เป็นผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม

Muchinsky (2003, p. 177) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนหรือยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล

Beebe, Mottet และ Roach (2005, p. 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาทักษะ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน หรือภารกิจที่จะต้องกระทำได้อย่างดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความเป็นผู้นำ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากเครือข่ายชุมชนเรียนรู้มืออาชีพ การอบรมในหลักสูตรที่นำเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพ

1.2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สายสุนีย์ กลางประพันธ์ (2558, หน้า 55) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ

พรพรรณ เกิดจั่น (2559, หน้า 10) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นั้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเตรียมบุคลากรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กร หน่วยงานได้อย่างเต็มที่

นิชากร นิธิวุฒิกาศย์ (2559, หน้า 41) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า หมายถึง การกำหนดความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญควรกำหนดให้ชัดเจนสามารถจำแนกวัตถุประสงค์ได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความรู้สึกรู้สึก ทศนคติ และ 3) ด้านทักษะ ความชำนาญ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์การนำไปสู่พัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3) กระบวนการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 41-48) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเหมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมโดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีควรจะเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

3. คัดเลือก และออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งทางด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

5. จัดการฝึกอบรม หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนก็คือการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ นักจัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหาร หรือที่พักสำหรับผู้รับการอบรม ยังต้องคอยดูแลและประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการอบรม

6. ประเมินผลการฝึกอบรม กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิด คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล และการวัดผลโดยการทดลอง หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังการฝึกอบรม

นิชากร นิธิวุฒิกาศย์ (2559, หน้า 33) ได้สรุปกระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สามารถดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องเลือกปฏิบัติ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม การเลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและสะท้อนผลการฝึกอบรม

วีระยุทธ ก้อนกัน (2559, หน้า 44) สรุปกระบวนการฝึกอบรมว่า จะต้องเริ่มต้นจากการสำรวจ และวิเคราะห์หาความจำเป็นที่จะจัดการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกผู้เข้ารับการอบรม แล้วจัดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการเลือกเทคนิคการฝึกอบรม สถานที่ อุปกรณ์ การดำเนินการ วิทยากร การประเมินผลและรายงานผล

สรุปได้ว่า กระบวนการการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ต้องอบรมหรือพัฒนา อุปกรณ์ เวลา สถานที่ บุคลากร 2) การวางแผนการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการเพื่อกำหนดขั้นตอน วิธีการ เวลา งบประมาณ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในการฝึกอบรม 3) ดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการฝึกอบรมแก่ผู้เข้ารับการอบรมตามแผนที่วางไว้ และ 4) การประเมินผล และรายงานผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอน

การหาข้อสรุปถึงผลการฝึกอบรมว่าดีหรือไม่ มีผลการอบรมที่สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ และจัดทำข้อสรุปเพื่อรายงานผลการฝึกอบรม

2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

2.1) ความหมาย

กฤษฎา สิกขมาน (2554, หน้า 26) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง รูปแบบการเรียนการสอนที่มีการออกแบบการเรียนการสอนไว้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน จัดการเรียนการสอนตามหลักทฤษฎีทางการศึกษา หลักการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา การถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอเนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และถ่ายทอดกลยุทธ์การสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือซึ่งในปัจจุบันเน้นไปที่การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและเรียนรู้โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลาเนื้อหาบทเรียนของอีเลิร์นนิ่งจะอยู่ในรูปแบบสื่อผสม อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Multimedia) ซึ่งออกแบบไว้ในลักษณะซอฟต์แวร์รายวิชา (Courseware) ประกอบด้วยสื่อผสม ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง และที่สำคัญ คือ ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับบทเรียนและผู้สอนได้ การบริหารจัดการอีเลิร์นนิ่งใช้ซอฟต์แวร์ประเภทบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System : LMS) ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการอย่างอัตโนมัติเกือบทุกขั้นตอนแทนการปฏิบัติด้วยมือตั้งแต่ขั้นตอนการลงทะเบียนเรียนจนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

ภูวดล บัวบางพลู (2554, หน้า 43) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนการสอนแบบใหม่ที่อาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาช่วยในการเรียนรู้ สามารถที่จะเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยไม่มีข้อจำกัด มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ประยุกต์เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และการเรียนรู้ หรือการสอนแบบออนไลน์เป็นรูปแบบหรือชนิดของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) แบ่งออกเป็น

2 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบการสอนในลักษณะซิงโครนัส (Synchronous Learning Methods) หมายถึง การนำเสนอองค์ความรู้ รวมถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน เกิดขึ้น ณ เวลาพร้อมกัน หรือเกิดขึ้น ณ เวลาจริง ลักษณะการนำเสนอ ได้แก่ การใช้ระบบ Video Conference หรือระบบ Online Chat ไม่ว่าจะผ่านชนิดเสียงหรือตัวอักษร การปฏิสัมพันธ์จะเกิดขึ้น ณ เวลาเดียวกัน

2. รูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะอะซิงโครนัส (Asynchronous Learning Methods) การนำเสนอในลักษณะนี้ คู่ปฏิสัมพันธ์ไม่จำเป็นต้องใช้เวลาที่ตรงกัน ตัวอย่างการเรียนการสอนในลักษณะนี้ ได้แก่ การให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านเว็บเพจ การปฏิสัมพันธ์อาจเกิดขึ้นโดยการใช้กระดานสนทนาอิเล็กทรอนิกส์ (Web-board) หรือการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 267) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง นวัตกรรมทางการศึกษาในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนในรูปแบบเดิม ๆ ให้เป็นการเรียนใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำการสอน นอกจากนี้ความหมายอีกในหนึ่งยังหมายถึงการเรียนทางไกล การเรียนผ่านเว็บไซต์

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 155) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ตามเวลา ตามความต้องการและสถานที่ของตนเอง การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online learning) จะเป็นเรียนทางผ่านทางอินเทอร์เน็ตโดยอยู่ในรูปแบบของคอมพิวเตอร์เป็นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่บวกเข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสร้างการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์คุณภาพสูงโดยไม่จำเป็นต้องเดินทางเกิดความสะดวกและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกสถานที่ ทุกเวลา เป็นการสร้างการศึกษาตลอดชีวิต

สุธินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 153) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านผ่านตัวกลางที่เป็นสื่อเทคโนโลยีหรือออนไลน์ ที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่เรียน ผู้สอนสามารถนำเสนอโอเดียการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบและทางผู้เรียนสามารถเลือกเรียนในเรื่องที่ตนเองต้องการ

จิตติมา วรรณศรี (2563, หน้า 133) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง นวัตกรรมทางการศึกษา ที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิม โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ผสมผสานร่วมกัน เช่น อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์สื่อสาร แพลตฟอร์มการเรียน เป็นต้น เพื่อสร้างห้องเรียนเสมือนจริง โดยผู้คนทั่วโลกสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง และสะดวกรวดเร็ว โดยจัดอุปสรรคด้านสถานที่และเวลา

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตเป็นพื้นฐาน การจัดห้องสมุดและห้องปฏิบัติการให้มีอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การติดต่อประสานงานและใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองหรือผู้นำชุมชน

2.2) องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 10) ได้กำหนดมาตรฐานสำหรับการจัดการเรียนการสอนทางไกลที่ใช้เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) โฮมเพจ 2) การนำเสนอเนื้อหาสาระ 3) แหล่งทรัพยากร 4) แหล่งสืบค้นความรู้เสริมจากภายนอก 5) ห้องปฏิบัติการทางอิเล็กทรอนิกส์ 6) ศูนย์สื่อสตัทค์ 7) การประเมิน 8) ป้ายประกาศ 9) ห้องสนทนา 10) การสื่อสารทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ 11) คำถามพบบ่อย 12) ข้อมูลส่วนบุคคล

ฐาปนีย์ ธรรมเมธา (2557, หน้า 11-17) แบ่งองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เนื้อหาและสื่อการเรียน 2) ระบบนำส่งสารสนเทศและการสื่อสาร 3) ระบบการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน 4) ระบบการวัดและการประเมินผล 5) ระบบสนับสนุนการเรียน และ 6) ผู้สอนและผู้เรียน

จันทนา สุปิธะ (2558, หน้า 18-21) กล่าวถึงองค์ประกอบของบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ว่าในการออกแบบประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เนื้อหา (Content) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดสำหรับบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ คุณภาพของการเรียนการสอนของบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์และการที่ผู้เรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในลักษณะนี้หรือไม่ว่าอย่างไรสิ่งสำคัญที่สุดก็คือเนื้อหาการเรียนซึ่งผู้สอนได้จัดทำให้แก่ผู้เรียนซึ่งผู้เรียนมีหน้าที่ในการเวลาส่วนใหญ่ศึกษาเนื้อหาด้วยตนเองเพื่อทำให้ปรับเปลี่ยน (Convert) เนื้อหาสารสนเทศที่ผู้สอนเตรียมไว้ให้เกิดเป็นความรู้โดยผ่านการคิดค้นวิเคราะห์อย่างมีหลักการและเหตุผลด้วยตัวของผู้เรียนเอง ส่วนประกอบสำคัญอื่น ๆ ที่บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ จำเป็นจะต้องมีเพื่อให้เนื้อหา มีความสมบูรณ์องค์ประกอบของเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ โฮมเพจหรือเว็บเพจแรกของเว็บไซต์ องค์ประกอบแรกของเนื้อหา ได้แก่ โฮมเพจหรือเว็บเพจแรกของเว็บไซต์นั่นเอง ซึ่งการออกแบบโฮมเพจให้สวยงามและตามหลักการการออกแบบเว็บเพจเพราะการออกแบบเว็บเพจที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะกลับมาเรียนมากขึ้นนอกจากความสวยงามแล้วในโฮมเพจยังคงต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่จำเป็นดังนี้

1.1 คำประกาศ/คำแนะนำการเรียนทางบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมในที่นี้อาจยังไม่ใช้คำประกาศหรือคำแนะนำการเรียนที่เฉพาะเจาะจงสำหรับวิชาใด ๆ เพราะผู้สอนจะสามารถไปกำหนดประกาศหรือคำแนะนำที่สำคัญต่าง ๆ ด้วยตนเองไว้ในส่วนของรายวิชาที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งผู้เรียนจะได้อ่านข้อความหลังจากที่ผู้เรียนเข้าสู่ระบบและเลือกจะไปยังรายวิชานั้น ๆ แล้วนอกจากนี้ในส่วนนี้ยังอาจเพิ่มข้อความทักทายต้อนรับผู้เรียนเข้าสู่การเรียนรู้ได้

1.2 ระบบสำหรับใส่ชื่อผู้เรียนและรหัสลับสำหรับการเข้าใช้ระบบ (Login) กล้องสำหรับการใส่ชื่อผู้เรียนและรหัสลับนี้ควรวางไว้ในส่วนบนของหน้าที่เห็นได้ชัดเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใช้ระบบของผู้เรียน

1.3 รายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับการเรียกดูเนื้อหาอย่างสมบูรณ์ควรมีการแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับโปรแกรมต่าง ๆ พร้อมทั้งสิ่งที่จำเป็น (Requirements) อื่น ๆ เช่น การปรับคุณสมบัติหน้าจอ ที่ผู้ใช้ต้องทำในการเรียกดูเนื้อหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

1.4 ชื่อหน่วยงานและวิธีการติดต่อกับหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการแสดงชื่อผู้รับผิดชอบรวมทั้งวิธีการในการติดต่อกลับมายังผู้รับผิดชอบทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ามาเรียนหรือเยี่ยมชมสามารถที่จะส่งข้อความคำติชมรวมทั้งผลป้อนกลับต่าง ๆ ที่อาจมีส่งมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

1.5 คำประกาศ/คำแนะนำการเรียนทางบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เฉพาะรายวิชา ในที่นี้หมายถึงคำประกาศหรือคำแนะนำการเรียนที่เฉพาะเจาะจงสำหรับวิชาใดวิชาหนึ่ง

1.6 รายชื่อผู้สอนควรมีรายชื่อผู้สอนและรายละเอียดรวมทั้งวิธีการติดต่อผู้สอน เช่น e-mail address ของผู้สอนโฮมเพจส่วนตัวของผู้สอน

1.7 รายชื่อผู้เรียนควรมีรายชื่อผู้เรียนและรายละเอียดรวมทั้งวิธีการติดต่อผู้เรียน เช่น รายชื่อนักเรียน e-mail address หรือโฮมเพจส่วนตัวของผู้เรียน

1.8 ประมวลรายวิชา (Syllabus) ในที่นี้หมายถึงส่วนที่แสดงภาพรวมของรายวิชาแสดงถึงขอบคำอธิบายสั้น ๆ เกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้วัตถุประสงค์

1.9 ห้องเรียน (Classroom) ในที่นี้ได้แก่ บทเรียนหรือคอร์สแวร์ ซึ่งผู้สอนได้จัดหาไว้สำหรับผู้เรียนในส่วนของเนื้อหา

2. ระบบบริหารจัดการรายวิชา (Course Management System)

ระบบบริหารจัดการรายวิชาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเช่นกันสำหรับบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ได้แก่ ระบบบริหารจัดการรายวิชาซึ่งเป็นเหมือนระบบที่รวบรวมเครื่องมือซึ่งออกแบบไว้เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้ในการจัดการกับการเรียนการสอนออนไลน์นั่นเองซึ่งผู้ใช้ในที่นี้อาจแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สอน (Instructors) ผู้เรียน (Students) และผู้บริหารระบบเครือข่าย (Network administrator)

3. โหมดการติดต่อสื่อสาร (Modes of Communication) เป็น

องค์ประกอบสำคัญของบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่ขาดไม่ได้อีกประการหนึ่งก็คือ การจัดให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้สอนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ รวมทั้งผู้เรียนด้วยกันในลักษณะที่หลากหลายและสะดวกต่อผู้ใช้ กล่าวคือ มีเครื่องมือที่จัดทำให้ไว้ให้ผู้เรียนใช้ได้มากกว่า 1 รูปแบบรวมทั้งเครื่องมือเหล่านั้นจะต้องมีความสะดวกใช้ (user-friendly) ด้วย ซึ่งเครื่องมือที่บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ควรจัดทำให้ผู้เรียน ได้แก่

3.1 การประชุมทางคอมพิวเตอร์ เป็นลักษณะของการ

ติดต่อสื่อสารแบบต่างเวลา (Asynchronous) เช่น การแลกเปลี่ยนข้อความผ่านทางกระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่รู้จักกันในชื่อของเว็บบอร์ด (Web board) เป็นต้น หรือในลักษณะของการติดต่อสื่อสารแบบเวลาเดียวกัน เช่น การสนทนาออนไลน์ หรือที่คุ้นเคยกันดีในชื่อของแชท จัดให้มีการถ่ายทอดสัญญาณภาพและเสียงสดผ่านทางเว็บ เป็นต้น ในการนำไปใช้ดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนสามารถเปิดสัมมนาหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในคอร์ส ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการบรรยาย การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การเปิดอภิปรายออนไลน์ เป็นต้น

3.2 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นองค์ประกอบสำคัญ

เพื่อให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับครูผู้สอนหรือผู้เรียนอื่น ๆ ในลักษณะรายบุคคล การส่งงานและผลป้อนกลับให้ผู้เรียน ผู้สอนสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้สอนสามารถใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในการให้ความคิดเห็นและผลป้อนกลับที่ทันต่อเหตุการณ์

4. องค์ประกอบสุดท้ายของบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ การจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการโต้ตอบกับเนื้อหาในรูปแบบการทำแบบฝึกหัด/แบบทดสอบความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การจัดให้มีแบบฝึกสำหรับผู้เรียน เนื้อหาที่นำเสนอจำเป็นต้องมีการจัดหาแบบฝึกสำหรับผู้เรียนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจไว้ด้วยเสมอ ทั้งนี้เพราะ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบการเรียนการสอนซึ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีแบบฝึกหัดเพื่อตรวจสอบว่าตนเอง เข้าใจและรอบรู้ในเรื่องที่ศึกษาด้วยตนเองมาแล้วเป็นอย่างดีหรือไม่อย่างไรอีกทั้งการทำ แบบฝึกหัดจะทำให้ผู้เรียนได้ทราบว่าตนนั้นพร้อมสำหรับการทดสอบการประเมินหรือไม่

4.2 การจัดให้มีแบบทดสอบผู้เรียน สามารถอยู่ในรูปของ แบบทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนหรือหลังเรียนก็ได้ สำหรับบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แล้ว ระบบบริหารจัดการรายวิชาทำให้ผู้สอนสามารถสนับสนุนการออกข้อสอบของผู้สอนได้ อย่างหลากหลายลักษณะ กล่าวคือ ผู้สอนสามารถออกแบบประเมินผลในลักษณะของ อัตนัย ประนัย ถูกผิด จับคู่ การส่งข้อความให้เพื่อนช่วยตรวจ การส่งข้อความให้ผู้สอนตรวจ ฯลฯ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้สอนมีความสะดวกสบายในการจัดการข้อสอบ เพราะผู้สอน สามารถที่จะจัดทำข้อสอบในลักษณะคลังข้อสอบไว้เพื่อเลือกในการนำกลับมาใช้ หรือ ปรับปรุงแก้ไขใหม่ได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ในการคำนวณและตัดเกรดของบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ยังสามารถช่วยให้การประเมินผู้เรียนเป็นไปได้อย่างสะดวก เนื่องจากระบบ บริหารจัดการการเรียนรู้จะช่วยทำให้การคิดคะแนนผู้เรียนการตัดเกรดผู้เรียนเป็นเรื่องง่าย ขึ้น เพราะระบบจะอนุญาตให้ผู้สอนเลือกได้ว่าต้องการที่จะประเมินผู้เรียนในลักษณะใด เช่น อิงกลุ่ม อิงเกณฑ์ หรือใช้สถิติในการคำนวณในลักษณะใด เช่น การใช้ค่าเฉลี่ย ค่า T-score เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถที่จะแสดงผลในรูปของกราฟได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เนื้อหา (Content) ระบบบริหารจัดการรายวิชา (Course Management System) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และ แบบฝึกหัดหรือแบบทดสอบ

3). การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย

3.1) ความหมาย

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 22) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคม เครือข่าย หมายถึง การเรียนการสอนในลักษณะใดก็ได้ ที่ใช้การถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทาง อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โดยผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือระบบอื่น ๆ ที่คล้ายคลึง กัน ซึ่งเนื้อหา หรือสารสนเทศสำหรับการสอนหรือการอบรม ใช้การนำเสนอตัวอักษร ภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์และเสียง

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 19) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง การเรียนรู้ในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมทางการศึกษาทุกระดับ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมที่ใช้ควบคุมระบบการทำงาน และเครือข่ายการสื่อสาร นอกจากนี้การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนยังแตกต่างกันออกไปตามความสามารถในการสื่อสารและสภาวะแวดล้อมในการเชื่อมโยงข้อมูลอีกด้วย

สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 17-18) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ในวิถีชีวิตของคนทุกเพศทุกวัยในลักษณะที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยองค์ความรู้เดิมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานและมีการประยุกต์ใช้วิทยาการสมัยใหม่ด้วยความเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

วาสิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 17-18) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง การประชุมสัมมนาทำ PLC การร่วมกันทำงาน การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 17-18) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคน กลุ่มหรือองค์กรที่มีความสนใจในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ประสบการณ์ระหว่างกันหรือลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยมีการจัดรูปแบบที่เป็นกลไกขับเคลื่อน เชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีความเท่าเทียมกัน และตระหนักเห็นร่วมกันในด้านเป้าหมายและ แผนงาน

ดาวรุตวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 17-18) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง การรวมกลุ่มสู่การเป็น เครือข่ายเพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาหรือสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ มีลักษณะคล้ายเครือข่ายในสมองซึ่งโครงสร้างทำให้เกิดความรู้สูง อันจำต่อการดำรงชีวิตที่ดีและมีวิวัฒนาการ เหมือนกับโครงสร้างสมองขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจึงสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาวะสมดุลได้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 74) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้วิธีการทำงานจากคนอื่น การเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม การประชุมสัมมนาทำ PLC การใช้เกมธุรกิจ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

สิริศักดิ์ พัฒนาศาร (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง การเรียนการสอนในลักษณะใดก็ได้ ที่ใช้การถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โดยผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือระบบอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเนื้อหา หรือสารสนเทศสำหรับการสอนหรือการอบรม ใช้การนำเสนอด้วยอักษร ภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์และเสียง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย หมายถึง การทำ PLC การร่วมกันทำงาน การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.2) ความสำคัญของการเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 243) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย มีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาในโลกไร้พรมแดน รวมทั้งการประยุกต์ใช้แนวคิดและนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถก้าวข้ามกับดักขบวนการวิฤตการณ์ต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย การเมือง สิ่งแวดล้อม สังคม เนื่องจากเครือข่ายนี้สามารถเอื้ออำนวยให้ทุกองค์การทำงานร่วมกันได้แม้จะมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การทำงานร่วมกันซึ่งหน้าไม่สามารถทำได้

สิริศักดิ์ พัฒนาศาร (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย มีความสำคัญ ดังนี้ 1) ทำให้สามารถเข้าถึงได้กว้างขวาง ง่าย สะดวก เรียกข้อมูลมาใช้ได้ง่าย 2) เป็นการเรียนแบบร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 3) สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเรียนการสอน และ 5) จัดให้เครือข่ายการเรียนรู้เป็นเสมือนชุมชนของการเรียนรู้แบบออนไลน์

Rossi (1982, p. 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย มีความสำคัญ จะทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะบุคคล การพัฒนาองค์ความรู้ โดยการเชื่อมโยงทรัพยากร

ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการตื่นตัวและผลักดันให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเครือข่าย ทำให้เกิดการร่วมกันในการใช้ทรัพยากร การแลกเปลี่ยนกันด้านข้อมูลสารสนเทศ เกิดความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม ด้านการพัฒนาทักษะบุคคล การพัฒนาองค์ความรู้ โดยการเชื่อมโยงทรัพยากรระหว่างองค์กรต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.1) ความหมาย

ภูวดล บัวบางพลู (2554, หน้า 121) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การดำเนินการที่ผู้เรียนช่วยเหลือตนเองในการเรียนรู้ โดยวางแผนเพื่อจะศึกษาค้นคว้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สนใจ รวมไปถึงกระบวนการการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ แหล่งข้อมูลที่ไม่จำกัด

ฉลวย ม่วงพรวน (2560, หน้า 19) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนของผู้เรียน โดยเดิมผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการควบคุมกระบวนการเรียนการสอน เปลี่ยนมาเป็นผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนและแสวงหาข้อมูลหรือแหล่งเรียนรู้เอง ทำการประเมินกระบวนการเรียนด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้สอนมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและจัดเตรียมแหล่งข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประการที่สอง หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียน คือ เจตคติ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้น เป็นความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีคุณค่าในการเรียน มีแรงจูงใจภายในที่จะช่วยให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียน มีความตั้งใจอย่างต่อเนื่องที่จะทำภาระงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 152) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้โดยไม่ต้องผ่านผู้สอนหรือสถาบัน ส่วนมากคนที่เรียนรู้ด้วยตัวเองคือคนที่สามารถเลือกหัวข้อเรื่องที่ตัวเองสนใจ เลือกวิธีที่จะเรียนรู้ เลือกสื่อและวัสดุในการเรียนรู้ และเลือกเวลาที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเอง

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 77) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูผู้สอนบอกเสมอไป แต่อาจเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ

สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 193) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนศึกษาตามความสนใจ ความต้องการและความถนัดอย่างมีเป้าหมายจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่หลากหลายโดยใช้วิธีการฝึกฝน จนเกิดความชำนาญ เกิดความเข้าใจและข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ อย่างถูกต้องและกว้างขวาง ลุ่มลึกยิ่งขึ้นรวมถึงการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเอง

จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 81) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรมการเรียนรู้ของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียน ซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียนหรือบทความต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

दारूररण ถวิลการ(2564, หน้า 99) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยอาศัย ความช่วยเหลือหรือไม่ก็ได้ ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ แยกแยะเจาะจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองโดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

4.2) ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ฉลวย ม่วงพรรณ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญเนื่องจากทำให้ผู้เรียนมีความเป็นอิสระด้านความคิด มีความรับผิดชอบตนเอง ทำให้เกิดบรรยากาศของการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเององค์กรและสังคม ซึ่งทำให้แก้ปัญหาในการทำงานและปัญหาการดำเนินชีวิตด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

สุทินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญต่อการศึกษาทันทั้งนอกระบบและในระบบ ปัจจุบันมีผู้สนใจส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างทักษะและเจตคติในการเรียนตลอดชีวิตขึ้นในสถาบันการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเองได้รับความสนใจจากนักการศึกษา และเข้าไปมีบทบาทในการทำงาน ในสถานประกอบการ ตลอดจนผู้บริหารของบริษัท การเรียนรู้ด้วยตนเองจะสามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนของมนุษย์ได้เรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง จะมีผลต่อการพัฒนาสังคมด้วย

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 153) กล่าวว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้รวม 5 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนที่ผู้เรียนเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้มีแรงจูงใจสูง เป็นการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และผู้เรียนมักจะนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่าและยาวนานกว่าผู้เรียนที่รอรับคำสอนอย่างเดียว
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพและกระบวนการพัฒนาทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติ มนุษย์เกิดมาช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องพึ่งพาพ่อแม่และอาศัยคนอื่นตลอดเวลา เมื่อเติบโตขึ้นค่อย ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง ไม่พึ่งคนอื่น การพัฒนาเป็นไปในสภาพที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง และชี้นำตนเองได้มากขึ้น
3. ความรู้ในอดีตจะล้าสมัย จึงทำให้จุดมุ่งหมายของการเรียนจำเป็นต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาทักษะของการแสวงหาความรู้ใหม่ รู้จักการเรียนรู้ เพื่อว่าผู้เรียนจะได้รับความรู้ที่เป็นปัจจุบัน และยังจะต้องมีทักษะและความสามารถที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สำหรับอนาคตอีกด้วย ทั้งนี้การมีทักษะหรือลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในเนื้อหาใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง
4. การพัฒนาทางการศึกษา มีหลักสูตรใหม่ การเรียนเปิดกว้างแบบไร้พรมแดน มีศูนย์บริหารทางวิชาการ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่จัดในสถาบันต่าง ๆ เป็นโปรแกรมการศึกษาอย่างอิสระที่จัดให้แก่บุคคลทั่วไป รูปแบบของการศึกษาล้วนผลักระความรับผิดชอบให้ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ที่เคารพในศักยภาพของผู้เรียน และเป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสำคัญเพราะจะช่วยให้ผู้ต้องการเรียน สามารถเลือกเรียนได้ตรงตามความต้องการของตนเอง และยังสามารถเลือกเวลาเรียนให้ตรงตามสภาพของตนเองได้อีกด้วย

5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน

5.1) ความหมาย

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 89) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง การสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้ฝึกสอนถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงาน

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 142) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง ระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยโดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำผู้สอนงานและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์

สุธินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 78) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง วิธีที่จะช่วยปูพื้นฐานให้ผู้ที่เริ่มทำงานในตำแหน่งใหม่ หลายคนอาจจะสับสนว่าการสอนกับระบบพี่เลี้ยงเหมือนกันเพราะใช้ทักษะเดียวกัน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แม้ว่าจะทั้งสองกระบวนการจะใช้ทักษะเดียวกันแต่ก็มีวิธีการที่มีความแตกต่างกันซึ่งการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวัตถุประสงค์ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 103) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้ที่มีความสามารถ ผู้ที่เป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานเพื่อคอยให้คำปรึกษาชี้แนะช่วยเหลือหรือถ่ายทอดข้อมูลซึ่งอาจจะไม่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบโดยตรงทั้งเป็นการให้คำปรึกษาหรือแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร “ระบบพี่เลี้ยง” ยังเป็นเทคนิคที่นำมาพัฒนาและถ่ายทอดทักษะในการปฏิบัติงานให้พนักงานในองค์กรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)”

สรุปได้ว่า ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง รูปแบบการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอนและแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้สอนถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามการทำงาน

5.2) ความสำคัญของระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 256) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานเป็นหนึ่งในวิธีการดำเนินการพัฒนาที่มีความสำคัญ เพราะการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยขอบข่าย วิธีการพัฒนาและเมื่อพัฒนาแล้วผู้บริหารก็จะนำสิ่งที่ได้จากการพัฒนาไปปฏิบัติในสถานศึกษาของตนจนเกิดเป็นประสิทธิผลตามมา การพัฒนาเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อบริหารงานและองค์กร

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 70) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานเป็นหนึ่งในวิธีการดำเนินการพัฒนาที่มีความสำคัญ เพราะเป็นวิธีการพัฒนาผู้นำของผู้บริหารที่มีการกำหนดหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เทคนิค ขั้นตอนการดำเนินการ การติดตามและการประเมินผล โดยนำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายของการพัฒนา

สรุปได้ว่า ระบบพี่เลี้ยงและสอนงานมีความสำคัญเพราะเป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาที่ทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีทั้งการติดตามการทำงาน เพื่อเรียนรู้ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมีพี่เลี้ยงสอนงาน และการให้คำปรึกษา แนะนำ

6) การศึกษาในสถาบัน

6.1) ความหมาย

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 76) กล่าวว่า การศึกษาในสถาบัน หมายถึง การศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ เช่น โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย เป็นแบบของการจัดการศึกษาที่รู้จักกันโดยทั่วไป เป็นการจัดการศึกษาที่มีระเบียบแบบแผนเป็นมาตรฐานแน่นอน ในเรื่องของหลักสูตร การประเมินผล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ จัดขั้นตอนการศึกษา

พัชรา วาณิชวดี (2560, หน้า 76) กล่าวว่า การศึกษาในสถาบัน หมายถึง สุทธิ ฤกษ์ขำ (2560) แนวแผนในการคิดและการกระทำเกี่ยวกับเรื่องการอบรมให้ การศึกษาแก่สมาชิกใหม่ของสังคมรวมทั้งการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีก รุ่นหนึ่งด้วย เป็นสถาบันที่ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ เช่น เรื่องกับหลักสูตร การสอบเข้า การเรียนการสอน การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และการเลื่อนขั้น เป็นต้น

จิตติมา วรณศรี (2563, หน้า 76) กล่าวว่า การศึกษาในสถาบัน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต”

สรุปได้ว่า การศึกษาในสถาบัน หมายถึง การพัฒนา หล่อหลอมให้ผู้รับ การศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฟังบรรยาย การฝึกอบรมพร้อมการปฏิบัติงาน และการฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

6.2) ความสำคัญของการศึกษาในสถาบัน

ดาวรรณ ฤทธิการ (2564, หน้า 207) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาในสถาบันว่า สถาบันการศึกษาสร้างความพร้อมเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสภาพบริบท เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสให้เด็กไทยทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลรวมทั้งมีทักษะในการดำรงชีวิตและสามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ในสังคมอนาคต โดยมีการออกแบบการพัฒนาที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคคลที่เข้าศึกษาได้รับการพัฒนาสถานศึกษานั้นบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การศึกษาในสถาบันมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็น การศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2.8 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล

สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระ ฤกษ์เจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2560, อ้างถึงใน ดาวรรณ ฤทธิการ, 2564, หน้า 201-202) กล่าวว่า การสร้างศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จะแสดงถึงความเป็นผู้นำในการผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมจึงส่งผลดังต่อไปนี้

1) มีวิสัยทัศน์ ICT ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2) เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4) เกิดการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้ใช้วิธีสอนที่สร้างความท้าทายมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเพื่อใช้ชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง และเป้าหมายสำคัญที่สุดนั่นคือสร้างคนคุณภาพที่เป็นคนดีและมีคุณธรรม สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีความสุข

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 138-142) กล่าวว่า ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล เกิดจากบริบทเปลี่ยนแปลงเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนให้ได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสถานศึกษาที่มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สมพร ทรงจอหอ (2563, หน้า 718-719) กล่าวว่า ผลที่เกิดจากการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลถึงการพัฒนาที่ดีขึ้นด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยี

สารสนเทศ

2. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน

3. การบริหารเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล

ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล	ผู้จรรยา งามสกุล และคณะ (2560)	ผู้บัญชา ชาญชัย (2561)	สมพร ทรงจอหอ (2563)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ	ปัจจัยที่คัดสรร
1. ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร				3	100	✓
- ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน		✓				
- ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อม	✓					
- การบริหารเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร			✓			
2. สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม				3	100	✓
- มีวิสัยทัศน์ ICT	✓					
- เป็นสถานศึกษาที่มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง		✓				
- .การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ			✓			
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู				3	100	✓
- ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว		✓				
- การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้ใช้วิธีสอนที่สร้างความท้าทายมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วย	✓					
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน			✓			
4. นักเรียนมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยี				1	33.33	
- เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	✓					
- ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21						
รวม	4	3	3			

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้จัดผลที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล ที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกันโดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไปและเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย เป็นผลลัพธ์ของการมี ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1) ศักยภาพด้าน เทคโนโลยีของผู้บริหาร 2) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และ 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ สอนของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.8.1 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร

1) ความหมาย

สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560, หน้า 74) กล่าวว่า ศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน และโรงเรียนให้เหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียนในยุคดิจิทัลจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ต้องสร้างการยอมรับ เทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็น ความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ใน เนื้อหาวิชาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นมืออาชีพและกลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด

จิณณวัตร ปะทังโค (2561, หน้า 89) กล่าวว่า ศักยภาพด้าน เทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง การใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลง อย่างลึกซึ้งและบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม และ การจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายใน สถานศึกษา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความ เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมา บูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับ สภาพบริบทและความต้องการ ของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครู

และผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

สมพร ทรงจอหอ (2563, หน้า 98) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี หมายถึง ครูรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการใน สถานศึกษา ภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของ ผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทัน สื่อและเทคโนโลยีการนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการนำ แนวคิดใหม่ ๆ มาผสมผสาน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าและก่อให้เกิดความได้เปรียบใน การแข่งขันขององค์กร

จิตติมา วรณศรี (2564, หน้า 121) กล่าวว่า ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของ ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสารและการเรียนรู้ให้เท่าทัน ตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี แพลตฟอร์มที่ หลากหลายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง ความเข้าใจทักษะ และเจตคติของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารจัดการในสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของนักเรียน โดย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับ สภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

2) ลักษณะของผู้นำที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี

พสุ เดชะรินทร์ (2560, หน้า 55) นำเสนอลักษณะของผู้นำที่มีศักยภาพ ในด้านเทคโนโลยีที่จะส่งให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ความถ่อมตัวหรือ Humble ซึ่งคือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่นมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง และพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. การปรับตัว หรือ Adaptable นั้น หมายถึง การยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมามีผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดหลักของความเป็นผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะต้องได้รับข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอาย จึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำดิจิทัล

3. มีวิสัยทัศน์ หรือ Visionary คือ ความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

4. การมีส่วนร่วม หรือ Engaged คือ การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสารรับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2560, หน้า 350-363) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีศักยภาพในยุคดิจิทัลจะต้องปรับตัวให้ทันเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา รวมทั้งแบบแผน วิธีการและกระบวนการในการทำงานที่เปลี่ยนไป เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ เพื่อจะสามารถทำงานได้ในสังคมยุคเทคโนโลยี ดังนี้

1. ความรู้เรื่องเทคโนโลยีของผู้บริหาร คำว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง สารความรู้ ความจริงที่สามารถนำไปใช้ถ่ายทอดสื่อสาร นำไปใช้ศึกษาเพื่อเรียนรู้หรือเก็บรวบรวมได้การบริหารจัดการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องแน่ใจว่ามีการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาเพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องได้แก่ ความเข้ากันได้ของอุปกรณ์ต่าง ๆ การใช้ข้อมูลเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้งานเดินต่อ การปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องและวัฏจักรการทดแทน การติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี

2. ชีตความสามารถด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ชีตความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน มีข้อควรพิจารณา 4 ประการ ดังนี้

2.1 ชีตความสามารถในการจัดหาทรัพยากร ได้แก่ ความสามารถเสาะหาเปรียบเทียบ ตีกรองเลือกเทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการ

2.2 ชีตความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพขึ้น วัดได้จากวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการว่าสามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอน และการบริหารงานได้เต็มศักยภาพก่อนที่จะล้าสมัยหรือไม่ การสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การบำรุงรักษา การพัฒนาทักษะของครูและเจ้าหน้าที่ การจัดตารางการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ ตลอดจนการจัดหาเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกให้กับครูและนักเรียน ส่วนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล การปรับปรุงข้อมูลให้เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบเดิมของครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ชีตความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครูในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการสนับสนุน พัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ดัดแปลง ปรับแต่ง หรือค้นหาวิธีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่า

2.4 ชีตความสามารถในการติดตาม ประเมินและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีพิจารณาจากกระบวนการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่า การใช้เทคโนโลยีนั่นเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นหรือไม่

3. การจัดการเทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน สถานศึกษา

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก อิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอนและสถานการณ์ของการเรียนการสอนแตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อบริการและการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียน ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยสภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษาปัจจุบันถูกกำหนดด้วยเทคโนโลยีที่ได้มีการพิจารณานำเข้ามาใช้ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

3.1 เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต (Technology Alters

Orientation) สถานศึกษา สภาพของผู้เรียนและผู้สอนได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยี มีลักษณะของการใช้ชีวิตในฐานะผู้เรียนและผู้สอนเปลี่ยนไป วิถีชีวิตของทั้งผู้เรียนและผู้สอนผูกพันและขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีมากขึ้น

3.2 เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงวิธีการ (Technology Alters

Techniques) วิธีการเรียนการสอนในสถานศึกษาปัจจุบันมีหลายรูปแบบหลายลักษณะ และในจำนวนรูปแบบต่าง ๆ ของการเรียนเหล่านั้นจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยี 3.3 เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของการเรียน (Technology Alters Situations of Learning) การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของการเรียนในสถานศึกษาเป็นสภาพใหม่ที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ได้ชื่อว่า ผู้บริหารดิจิทัล จะต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลผลิตภาพรวดเร็วขึ้นและดีขึ้น และประหยัดขึ้น เทคโนโลยีไม่ได้มีประโยชน์เฉพาะกับการทำงานเท่านั้น แต่เลือกใช้ให้ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายและกาลเทศะ เทคโนโลยีจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพโดดเด่นในการทำงาน ในองค์กรและสังคมวงกว้างอย่างไม่มีขีดจำกัด

Buehler (2016, p. 125) นำเสนอเกี่ยวกับศักยภาพหรือความสามารถของผู้นำดิจิทัลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ด้านดิจิทัล ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่สามารถใช้เชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย หรือบุคคลอื่น ๆ แบบออนไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว

2. การวางแผนงานเชิงเนื้อหา ผู้นำต้องมีการพัฒนารายละเอียดของแผนงานเชิงเนื้อหาที่ช่วยให้ค้นพบและเสริมสร้างความน่าสนใจให้กับการนำเสนอผลงาน หรือการนำเสนอองค์กร

Helen Crompton (2018, p. 1) ได้กล่าวว่า ผู้นำยุคดิจิทัลที่มีศักยภาพต้องเป็นผู้นำที่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาจากรูปแบบเดิมที่ผ่านมาในอดีตด้วยการใช้เทคโนโลยีในการสร้างปฏิสัมพันธ์และเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีซึ่งจะส่งให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความถ่อมตัว คือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่นมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเองพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) การปรับตัว คือการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมามีอาจจะผิดพลาด 3) การมีวิสัยทัศน์ คือความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคต และ 4) การมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.8.2 สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

1) ความหมาย

มนสิข ลิทธิสมบุรณ์ (2552, อ้างถึงใน องค์อร์ ประจันเขตต์, 2557, หน้า 47) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรหรือสถาบัน การศึกษาที่มีการกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนา ดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

องค์อร์ ประจันเขตต์ (2557, หน้า 47) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่มีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงาน และการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อหรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560, หน้า 106) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาหรือ หน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุน การคิดค้น การสร้างสรรค์ การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 65) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้ง รูปแบบ วิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนแล้วทำให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

สมพร ทรงจอหอ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง การทำให้องค์การมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้นว่าองค์การ จำเป็นต้องปรับระบบขององค์การทั้งหมดให้สอดคล้องกับความคิดสร้างสรรค์และเกิดการ วิจัยและพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมรวมถึงเชื่อมโยงความรู้และการ เรียนรู้ของคนในองค์การด้วย ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้และความรู้เกี่ยวกับลูกค้า ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ไม่สามารถลอกเลียนได้

จิตติมา วรณศรี (2564, หน้า 85) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีการบริหารโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการในการบริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล ได้แก่ หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการบริหารตาม หลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น และ หลักการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ 2) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูยุคดิจิทัล ทีมงานที่มีประสิทธิผลและวัฒนธรรม องค์การ 3) กระบวนการพัฒนาสถานศึกษา กระบวนการหลักที่สำคัญของการบริหาร สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการ เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 4) ผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารและนโยบายของ ต้นสังกัด

สรุปได้ว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ หรือ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด มีการผลิต ตลอดจนมีการ ประยุกต์หรือใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานใน โรงเรียน

2) ลักษณะของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

พยัต วุฒิรงค์ (2557, หน้า 177-178) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์การ ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจากนโยบายและการปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน

2. บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพฤติกรรมที่พนักงานทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อเปลี่ยนองค์การก่อนที่สภาพแวดล้อมจะกดดันให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวได้ว่าพนักงานและผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเชิงรุกและการยอมรับความเสี่ยงและความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทั้งนี้้องค์การจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน รวมทั้งต้องนำข่าวสารจากลูกค้าหรือคู่แข่งมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ความเป็นอิสระของการได้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์การ ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ แต่เกิดจากความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของคนในองค์การที่มีเป้าหมายเดียวกัน และพนักงานเปิดใจรับฟังและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประสบการณ์จากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. มีลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้แก่ การจัดหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงานสายการบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

5. องค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยการให้ความสำคัญกับคนในองค์การ การเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปในองค์การ มีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับทางสังคม รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของนวัตกรรม แต่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความกดดันในความล้มเหลวในการนำเสนอความคิดใหม่

องค์กร ประจันเขตต์ (2557, หน้า 45-47) ได้กล่าวถึง ลักษณะการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาว่า สถานศึกษาต้องมีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์การทางการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น องค์การจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นทางเสือกกำหนดทิศทางขององค์การ เป็นผู้ที่มีความรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้นหากองค์การทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์การได้อย่างยั่งยืน

Quinn (1991, pp. 17-28) ได้เสนอลักษณะขององค์กรที่เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1. บทบาทของผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่้องค์การต้องการและต้องมุ่งมั่นทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนความคิดที่ดีของพนักงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และต้องจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานด้วย

2. บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีความเป็นผู้ประกอบการและเป็นผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิด (Idea champion) คือ เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะค้นหาและสร้างสิ่งใหม่ มีแรงปรารถนาและความเชื่อ

Wallace (2011, pp. 100–107) ได้เสนอลักษณะของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. มีผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยงโดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผลและยอมเปิดใจรับกับความคิดหรือการทดลองสิ่งใหม่ รวมทั้งต้องมีความสุขุมและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรม

2. ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง องค์การต้องมองว่านวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจไม่ใช่แค่กิจกรรมพิเศษที่ทำโดยเพียงไม่กี่คนเท่านั้นและต้องมีการส่งเสริม ยอมรับความคิดและวิธีการใหม่ในการทำงาน

3. มีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีการไหลเวียนอย่างอิสระ โดยพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงานได้หลายช่องทาง และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะหรือมีช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

4. มีระบบการจัดการความรู้ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ โดยพนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย ความรู้เหล่านี้จะมีความสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนวัตกรรม องค์การจะต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ภายในองค์การ เช่น การสร้างกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจร่วมกัน (Community of interest) หรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และส่งเสริมให้พนักงานใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้จากภายนอกองค์การ เช่น การจัดงานประชุมหรืองานสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิทยาศาสตร์ และลูกค้า รวมทั้งการเข้าเยี่ยมชมธุรกิจอื่น ๆ

5. มีผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและปกป้องความคิดที่ดี เพื่อให้ความคิดนั้นสามารถผ่านเส้นทางที่ยากลำบากจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้

6. มีการให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการแสดงความยอมรับนับถือ เช่น การให้โล่หรือป้ายประกาศเกียรติคุณ หรือการประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคคลหรือทีมการให้อำนาจ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการต่อไป การเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ เช่น การจัดงานเลี้ยงฉลองความสำเร็จของการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ การให้เวลาหยุดพักจากการทำงานในโอกาสอันควร

สรุปได้ว่า ลักษณะของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหาร และบุคลากรต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงาน และการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.8.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู

1) ความหมาย

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2556, หน้า 98) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง การเรียนรู้เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ครูไทยในอนาคต ซึ่งครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย (Network) อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนอมพร เลาหจรัสแสง (2558, หน้า 32) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูผู้สอนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เนื่องจากสำคัญ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560, หน้า 87) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีการฝึกฝนทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับความแตกต่างทางบุคคลในยุคปัจจุบันเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร ทรงจอหอ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง การเรียนการสอนในยุคดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีเพื่อต้องการให้โลกคือ ห้องเรียน ผู้เรียนเองก็ต้องมีคุณลักษณะที่เป็นผู้นำตนเองได้ด้วย การจัดหลักสูตรก็ต้องปรับความยืดหยุ่นให้ สอดคล้องกับความแตกต่างทางบุคคลในยุคปัจจุบัน (ยุคดิจิทัล) การสอนไม่ยึดติดตำรา ไม่เน้นท่องจำ เน้นให้นักเรียน คิดได้แก้ปัญหาเป็นผ่านเทคนิคด้าน ICT เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงที่ปั่นป่วนไปด้วย เทคโนโลยีล้ำสมัยอย่างหาทางเลี่ยงไม่ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า ค) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ของครูผู้สอนตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ดิจิทัลและพัฒนาให้มีทักษะความฉลาดทางดิจิทัลทั้ง 8 ด้าน โดยเริ่มต้นจากการตระหนักถึงสิทธิทางปัญญาฝึกฝนการใช้ประโยชน์จากคลังบทเรียนออนไลน์แบบเปิด (MOOC) และคลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (OER) ที่เจ้าของอนุญาตให้สามารถนำไปใช้ได้ พร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้เหล่านี้ไปสู่นักเรียนและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีการฝึกฝนทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู

วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ปัจจุบันนี้วงการการศึกษามีจุดมุ่งหมายเน้นให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มี และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เทคโนโลยีจึงมีบทบาทที่สำคัญในการตอบสนองการเรียนรู้

ของผู้เรียน หรืออีกนัยหนึ่งคือต้องการให้โรงเรียนทุกโรงจัดการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระ เรียกได้ว่าเป็นการบูรณาการวิชากับสื่อเลยก็ว่าได้ การศึกษาในยุคนี้จึงหนีไม่พ้นกับคำเปรียบที่ว่า “การศึกษายุคดิจิทัล” นับตั้งแต่มีเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเข้ามาดูเหมือนว่าวิถีชีวิตของผู้คนทั่วโลกจะถูกโยงให้ข้องเกี่ยวกับมันอย่างเลี่ยงไม่ได้ เพราะนอกจากมันจะเป็นศูนย์รวมของข้อมูลข่าวสารที่ไม่มีขอบเขตจำกัดแล้ว อินเทอร์เน็ตยังเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้คนที่มีความประสิทธิภาพไม่น้อย จึงไม่แปลกที่ทุกวันนี้อินเทอร์เน็ตจะกลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันของเราไปแล้ว

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2558, หน้า 49) กล่าวว่า โดยความเป็นจริงแล้ว ครูใช้ ICT จัดการเรียนการสอนมานานแล้วเพียงแต่ยังใช้รูปแบบเดิม ซึ่งหากมีการพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล ฯลฯ ซึ่งรวมถึงการให้บริการ การใช้ และการดูแลข้อมูล จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 38) กล่าวถึง ความสำคัญการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครูว่า ในการจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์เคลื่อนที่ซึ่งผู้เรียนส่วนมากในปัจจุบันสามารถใช้อุปกรณ์เหล่านี้เพื่อการเรียนรู้และสื่อสารได้ โดยครูมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีมาบูรณาการและใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และทักษะดิจิทัลของผู้เรียนไปพร้อมกัน

Buehler (2016, p. 36) ได้เสนอความสำคัญการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครูว่า เทคโนโลยีในปัจจุบันที่สามารถนำมาใช้ได้หลากหลายเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครูมีความสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะเทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถกระตุ้นความสนใจของนักเรียนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พัฒนาการเรียนรู้และทักษะดิจิทัลของผู้เรียน

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

3.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 70-75) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational leadership model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ ความรู้ และทักษะ ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำโรงเรียนของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – Learning
4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ
6. พัฒนาคณะอื่นให้เป็นผู้นำ

โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา ดังกล่าว ได้กำหนดให้ความสัมพันธ์ เป็นศูนย์กลาง มีกิจกรรมและองค์ประกอบรายรอบอยู่ แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา

ที่มา : New Zealand Ministry of Education (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 71)

New Zealand Ministry of Education (2013, อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 71-75) จากโมเดลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ ซึ่งอยู่แกนกลางและมีพื้นที่การปฏิบัติ (Areas of practice) ประกอบด้วยวัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) รวมทั้ง กิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) และการแก้ปัญหา (Problem solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership) ดังรายละเอียด ดังนี้

ความสัมพันธ์ ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

วัฒนธรรม ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวกและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพเชื่อถือได้ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จในการเรียนรู้ สร้างตัวแบบการปฏิบัติงานที่ดีมีการชื่นชมในความสำเร็จและก้าวหน้าของนักเรียนและบุคลากร

ศาสตร์การสอน เป็นเรื่องของความรู้และการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียนแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผน การพัฒนาและประเมินหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

ระบบผู้บริหาร ควรสร้างสรรค์ระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงานการบริหารจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การติดตามผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเอาใจใส่ต่อนักเรียน ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก กรณีเครือข่ายภายใน เช่น สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชาและระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน กรณีเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมในสมาคม เครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครองปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารบุคลากรเสมือนหนึ่งเป็นหุ้นส่วนของบริษัทและโดยนิยามของหุ้นส่วนแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะต้องมีความเท่าเทียมกัน และไม่มีใครสามารถสั่งงานหุ้นส่วนได้หากแต่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการชักจูงหุ้นส่วนให้ดำเนินกิจกรรมในสิ่งที่ต้องการด้วยคำถามที่ว่ากลุ่มเป้าหมายของเราต้องการอะไร นิยมชมชอบในสิ่งใด ต้องการผลสุดท้ายออกมาในรูปแบบใด เราควรจะต้องหันมากำหนดขอบเขตของงานในองค์กรอีกครั้งหนึ่ง มันอาจจะไม่ใช่การบริหารงานบุคคลอาจจะต้องเป็นการบริหารเพื่อผลการปฏิบัติงาน

การนำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการ เปลี่ยนแปลง

การแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารควรมีการศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบ สมมติฐาน การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาด่วนนวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลักด้านคุณภาพของผู้ที่มีประสิทธิภาพที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ในโรงเรียน คือผู้นำต้องนำโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมทั้งต้องเป็นผู้นำทางและเป็นผู้สนับสนุน

วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 5-6) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวดเร็วและรุนแรงจนต้องมีการตั้งตัวปรับตัวทางการศึกษาประเด็นของการที่ต้องบริหารการศึกษา โดยคำนึงถึงการเป็นศตวรรษที่ 21 คือโลกสมัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง การศึกษาต้องคำนึงถึงประเด็นนี้และเตรียมคนให้เผชิญกับสภาพนั้น และยิ่งกว่าที่ต้องทำแบบนั้นคือต้องทำการเข้าไปเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเอง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนั้นจะทำให้มนุษย์เราต้องเตรียมไปเผชิญกับสภาพนั้น การเตรียมไปเผชิญกับสภาพนั้นคือการศึกษ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่เหมือนการศึกษาในศตวรรษที่ 19 หรือ 18 ถ้ามองมันต่างกันอย่างไร การศึกษาในศตวรรษที่ 20 กับ 21 การศึกษาในศตวรรษที่ 20 นั้น สร้างคนไปทำงานตามรูปแบบที่กำหนดไว้ตายตัว มีแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจนนั้นคือโลกสมัยเก่า โลกสมัยใหม่นั้นสิ่งเดิมก็ยังต้องมีเหมือนกัน แต่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ได้ จะเน้นที่การตั้งคำถาม ไม่ใช่เน้นที่การตอบคำถาม แต่ที่พูดแบบนี้ไม่ได้ให้เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยทั้งร้อยแต่ต้องค่อย ๆ เปลี่ยน คนที่ตอบคำถามเก่งนี้ใช้ได้แต่คนที่เก่งกว่าคือคนที่ตั้งคำถาม แล้วก็หาทางตอบคำถามเหล่านั้นด้วยหลายคำตอบ นี่ถือเป็นหน้าที่ของคนในวงการศึกษา ทำให้เกิดบรรยากาศของการเรียนแบบตั้งคำถามให้เจอคำตอบหลาย ๆ คำตอบและดีที่สุดคือการหาคำตอบโดยการลงมือปฏิบัติจริงสมัยก่อนนั้นการศึกษาเป็นเรื่องของการถ่ายทอดความรู้สมัยใหม่นี้ นักเรียนระดับประถมหรืออนุบาลจะเรียนโดยวิธีการสร้างความรู้ขึ้นภายในกรอบฐานปฏิบัติหลาย ๆ อย่าง นี่คือการเปลี่ยนแปลงสมัยก่อนนั้นเราเรียนเพื่อความรู้สมัยนี้ต้องให้ได้ทักษะ ทำได้ปฏิบัติได้ ความรู้อย่างเดียวไม่พอ ต้องพัฒนารอบด้าน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาไทยต้องบริหารการสร้างคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาตนรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ Student learning Teacher learning และ Systems learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับทุกด้านและระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือ เชื่อมโยงกับสังคม เป็น Change & learning management การบริหารศึกษาไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งบทบาทผู้นำเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตามนโยบายและหน้าที่ของตำแหน่งนั้นซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะบทบาทเป็นความคาดหวังของบุคคลอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้ผู้บริหารกระทำและความคาดหวังนั้นมิได้มีอิทธิพลต่อปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีอิทธิพลต่อความต้องการ ความมุ่งมั่น ความเชื่อถือ ความรู้สึกนึกคิด ความปรารถนาและทัศนคติของผู้บริหารอีกด้วยและ

การที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและเข้าใจตรงกับบุคคลอื่นคาดหวังด้วยผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ระเบียบ กฎหมาย กรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นแนวทางปฏิบัติโดยแสดงบทบาทและหน้าที่ออกมาให้ประจักษ์ชัดโดยใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์และบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม จึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ (2543, หน้า 8) ได้เสนอบทบาทที่สำคัญ ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 6 ประการ คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้จัดการด้วย คือ ต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้สิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบเรียบโดยอาศัยทักษะและหลักวิชาการเข้าช่วยนั่นเอง 2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางการสอน 3) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย 4) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือ 5) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงและ 6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นคนกลางที่จะจัดหรือประสานงานในเรื่องความขัดแย้งต่าง ๆ

สุพล วังสินธ์ (2545, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน 2) เป็นผู้นำในการบริหารโดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management : SBM) 3) เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ 4) เป็นผู้นำในการพัฒนา วิชาการ 5) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา 6) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตยโดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 7) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ 8) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและ 10) เป็นผู้นำในการจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีตั้งแต่การปฏิบัติหน้าที่ตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการรวมทั้งมี ความประพฤติ มีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ด้วย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และตามที่สังคมต้องการ

3.2 หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมหรือสิ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติในการบริหารงานและบริหารคนเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นหน้าที่ในการบริหาร (Management functions) ของทุกคนซึ่งเป็นผู้นำขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชนหรือแม้แต่ผู้บริหารขององค์การทางศาสนาและสาธารณกุศลต่าง ๆ จะได้ชื่อว่าเป็นนักบริหารที่แท้จริงก็ผู้บริหารต่อเมื่อสามารถบริหารงานจนทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารการศึกษาทั้งหลายแนวคิดแต่แนวคิดที่เห็นว่าครอบคลุม ไว้ดังต่อไปนี้

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขป ได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 41)

ด้านวิชาการประกอบด้วย 1) มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ 2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะ หน้าได้ทันท่วงที 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ 7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา 8) ความรับผิดชอบ 9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร 10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร และ 12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และ กิจกรรมในหน่วยงาน 2) มีความรู้ระบบงบประมาณ 3) เข้าใจระเบียบคลังวัสดุการเงิน 4) มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต 5) มีความละเอียดรอบคอบ 6) มีความสามารถในการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล 7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอและ 8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล 2) เป็นแบบอย่างที่ดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์ 4) มีอารมณ์ขัน 5) เป็นนักประชาธิปไตย 9 ประนีประนอม 7) อุดหนุน อดกลั้น 8) เป็นนักพูดที่ดี 9) มีความสามารถในการประสานงาน 10) มีความสามารถจูงใจให้คน ร่วมกันทำงาน 11) กล้าตัดสินใจและ 12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 1) เป็นนักวางแผนและกำหนด นโยบายที่ดี 2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี 3) มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบ สารสนเทศที่ทันสมัย 4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 5) รู้จักมอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม 6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ 7) มีความรับผิดชอบต่อปัญหาอุปสรรคและ 8) กำกับ ติดตามและ ประเมินผล

พรชัย ภาพันท์ (2547, หน้า 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการ บริหาร โรงเรียน มีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในการกิจ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญประสาน ความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงาน ให้ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) การบริหารงบประมาณเป็นภารกิจ งานในการบริหารงบประมาณมุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจัดการกิจให้ครอบคลุมการ เสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงินบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล 3) การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการ บริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้า งานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตราากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย และ 4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดระบบ

การบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า งานของผู้บริหารนั้นอยู่ที่จุดกลางระหว่างงานและคนที่เป็นสมาชิก องค์กรอยู่ด้านหนึ่ง และเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอยู่อีกด้านหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำการ วางแผน กำหนดเป้าหมาย จัดองค์การ จัดงานพร้อมกับการจัดคนเข้าทำงาน สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามที่ต้องการ และกำกับให้ประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมายและสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

เจริญ ภูวจิตร (2555, หน้า 5-6) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงนับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญมากของระบบการศึกษา และย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเผชิญกับความหลากหลายในการบริหารจัดการโรงเรียนแห่งประชาคมอาเซียนในศตวรรษที่ 21 นี้ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นศูนย์กลางของครูและนักเรียน และการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาควรกำหนดให้เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่าเดิมของนักเรียน และในความเป็นผู้บริหารโรงเรียนสำหรับในทุก ๆ กิจกรรมที่กำหนดขึ้นจะต้องนำไปสู่สิ่งที่ดีสำหรับนักเรียน ถ้าไม่เป็นประโยชน์สำหรับนักเรียนก็ไม่มีเหตุผลที่ควรจะต้องดำเนินกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายมากสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องการครูที่ยอมรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่าต้องการครูที่สร้างความสะดวกต่อโอกาสการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่สำคัญจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและแบบมีส่วนร่วม นำโลกกว้างเข้าสู่ห้องเรียนและนำผู้เรียนออกสู่โลกกว้าง โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในชุมชนของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เพราะว่ามี ความหลากหลายของทรัพยากร/ชุมชนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าของนักเรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาจึงพอจะกำหนดได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในประชาคมอาเซียนแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น ควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง แสดงออกชัดเจนเปิดเผย และมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียน
 2. มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญในเชิงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 3. มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมสูง รักและเอาใจใส่นักเรียนอย่างแท้จริง
 4. มีความสามารถในการสื่อสาร คล่องแคล่วในทักษะการเขียนและการพูดภาษาอังกฤษ
 5. สามารถบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม
 6. มีความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการและด้านสังคม
 7. มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาทางการศึกษา
 8. มีความสามารถในการกำหนดระบบการบริหารจัดการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ
 9. สามารถเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน
 10. มีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษา ได้อย่างกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน
 11. มีความเป็นผู้นำในการให้ความรู้ ต้องรู้ว่าอะไรดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ
 12. มีศักยภาพในการจัดตั้งเครือข่ายและการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ภายใต้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นควรเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 12 ประการดังกล่าว ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการผู้นำโรงเรียนสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ด้วยการศูนย์กลางของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของโรงเรียน เป็นผู้ประสานความร่วมมือ

สร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับศรัทธาของนักเรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ คุณลักษณะและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้องและเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติในด้านความสามารถในการบริหาร อันจะต้องผสมผสานเพื่อให้เกิดเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ (Model) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายพอสรุปได้ มีดังนี้

เบญจพร แก้วมีศรี (2545, หน้า 89) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริงที่ทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้นเป็นการสะท้อนบางส่วนของการปรากฏการณ์ ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องและเป็นเหตุเป็นผลกัน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยใช้ข้อมูลเหตุผลมาประกอบเป็นการย่อส่วนของการปรากฏการณ์ที่เป็นภาษาหรือสัญลักษณ์ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 11) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนา มาจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และกระชับถูกต้อง สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ช่วยให้ตนเองและคนอื่น เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 77) สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que แสดงถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ทางความคิดขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา สามารถสื่อสารให้เข้าใจได้ง่าย นำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการ อย่างมีระบบ นำเสนอในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หรือแผนผังต่อเนื่อง

ปรเมษฐ์ โมลี (2552, หน้า 89) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของ สิ่งที่ต้องการ ศึกษา โดยแสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบนั้น

นพดล นพเคราะห์ (2555, หน้า 92) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง หรือองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงของความเป็นเหตุเป็นผลกัน ซึ่งถูก กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบสามารถใช้อธิบายหรือบรรยายคุณลักษณะสำคัญปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายโดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์หรือ เหตุการณ์อื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันเพื่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่คล้ายคลึง หรือใกล้เคียงกันได้

ประชา แสนเย็น (2558, หน้า 15) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงโดยสร้างขึ้นจากการลดทอน เวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ โดยพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่ต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทน แนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจ รวมถึงการ อธิบาย หรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น สำหรับใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 81) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง จำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่าง เป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบในการดำเนินการ อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดงองค์ประกอบ สำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

Good (1973, p. 79) ที่อธิบายเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ (model) ว่าเป็นชุดของ ปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถ รวมตัวกันและเขียนเป็น หลักการ

Keeves (1988, อ้างถึงใน ปรเมษฐ์ โมลี, 2552, หน้า 46) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร และ เป็นตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือ โครงสร้างที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่ศึกษา

4.2 ประเภทของรูปแบบ

นพดล นพเคราะห์ (2555, หน้า 97) กล่าวว่า รูปแบบสามารถแบ่งตามลักษณะเด่นที่สำคัญได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่นิยมใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์ 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) นิยมใช้ทางการศึกษา 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เดิมใช้ทางการวัดผลการศึกษา ปัจจุบันเริ่มนิยมนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ตรรกะของเหตุ (Cause) และผล (Effect) มาอธิบายองค์ประกอบภายในนิยมใช้ได้หลายสาขา ซึ่งแบ่งเป็นประเภทย่อย ๆ ได้ 2 ประเภท คือ รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) ต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นเป็นต้น

สมาน แก้วคำไสย์ (2559, หน้า 60) กล่าวว่า รูปแบบที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ เมื่อรวมแล้วจะมีรูปแบบหลัก ๆ อยู่ คือ รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเทียบเคียง รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบปกติ รูปแบบแบบประชาธิปไตย รูปแบบทางการเมือง รูปแบบจิตวิสัย และรูปแบบคลุมเครือเป็นแบบจำลองที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้างองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 84) รูปแบบของผู้วิจัย เป็นรูปแบบประเภทเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นแบบจำลองที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้างองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ

ยุทธชัย จริตน์อม (2564, หน้า 115) ประเภทของการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเสมือนจริง รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงสาเหตุและรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์

Keeves (1988, p. 561) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analog model) เป็นแบบจำลองเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบ

ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพสอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียอดประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปได้อย่างกว้างขวาง จุดมุ่งหมายของรูปแบบประเภทนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) ลักษณะสำคัญของโมเดลนี้คือการแสดง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปข้อความ โมเดลเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิง แนวความคิด จึงได้นำเนื้อหาสาระมากขึ้นเพราะสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดี แต่จุดอ่อนของโมเดล ประเภทนี้คือ ขาดความชัดเจน ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของโมเดล อย่างไรก็ตาม โมเดลเชิง ข้อความก็ถูกนำมาใช้แพร่หลายในด้านการศึกษา เพราะสามารถนำไปใช้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี เช่น โมเดลการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มากขึ้น รวมทั้งด้านการศึกษาโดยเฉพาะการวัดผลการศึกษารูปแบบนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎีเพราะสามารถทดสอบสมมุติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นโมเดลที่ใช้ตรรกะของเหตุและผล มา อธิบายองค์ประกอบภายใน โมเดลเชิงสาเหตุนี้จะมีเส้นแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัว แปรต่าง ๆ จากตัวแปรหนึ่งไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง อาจไปในทิศทางเดียวกันหรือย้อนกลับก็ได้ แล้วแต่ว่าตัวแปรใดเป็นเหตุและตัวแปรใดเป็นผล บางตัวแปรอาจเป็นได้ทั้งเหตุและผลของอีกตัว แปรหนึ่ง

Keeves (1988, p. 560) สรุปว่ารูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. รูปแบบตามลักษณะทางกายภาพ หมายถึง รูปแบบที่เป็นลักษณะคล้ายคลึงกับของ จริง เช่น เครื่องบินจำลอง บ้านจำลอง สิ่งของเครื่องใช้จำลองต่าง ๆ
2. รูปแบบตามประโยชน์ของการนำไปใช้ หมายถึง รูปแบบที่แสดงถึงลักษณะของ การนำไปใช้ เช่น รูปแบบทางการเมือง รูปแบบประชาธิปไตย และรูปแบบทางจิตวิสัย เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ หมายถึง รูปแบบที่เน้นการสื่อความหมาย โดยการใช้ สัญลักษณ์ทางภาษา สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ความหลากหลายการแบ่งประเภทของรูปแบบ ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้ออกแบบว่าจะกำหนดไปในทิศทางใด โดยสรุปแล้วประเภทของรูปแบบแบ่งได้ดังนี้ รูปแบบเชิงเทียบเคียง รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ และรูปแบบเชิงสาเหตุ

4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

กมลพรรณ เกาโพธิ์ (2558, หน้า 16) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญที่คล้ายคลึงกัน คือ 1) หลักการ แนวคิด แบบแผน ปัจจัยนำเข้า การวางแผน 2) วัตถุประสงค์ จุดหมาย เป้าประสงค์ 3) ระบบกลไกเงื่อนไข ของรูปแบบ 4) กระบวนการ วิธีการหรือยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) ผลที่เกิดแนวทางการประเมินรูปแบบ ซึ่งการที่รูปแบบใดจะมีองค์ประกอบอย่างไรมากน้อยเท่าไร ไม่เป็นที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับรูปแบบนั้น ๆ

อวยพร ออละมาลี (2559, หน้า 28) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กระบวนการที่นำไปสู่การทำงาน ซึ่งผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้ ซึ่งรูปแบบช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ และองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับเรื่องที่ศึกษา

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 111-112) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยสนับสนุน 2) กระบวนการ 3) ขอบข่ายงาน และ 4) ผลลัพธ์ ทั้งนี้องค์ประกอบของรูปแบบจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำการศึกษา โดยให้มีความครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องนั้น ๆ

จิระศักดิ์ สร้อยคำ (2561, หน้า 136) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบ ระบบงานกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินการของรูปแบบและแนวทางการประเมินของรูปแบบโดยมีคำศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบโดยนาสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาค้นคว้าและสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Getzels, and Guba (1957, p. 14) ได้จำแนกองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1. สถาบัน (Institution) เป็นการแสดงให้เห็นถึงระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนว ปฏิบัติไว้เป็นแนวทางและมีการนำแนวปฏิบัตินั้นมาใช้โดยสม่ำเสมอ เช่น การปกครอง การศึกษา การจัดการ กล่าวได้ว่าเป็นการจัดระบบสังคมเข้าอยู่ในรูปของสถาบันและหน่วยย่อยของสถาบันที่ แบ่งออกไปเป็นบทบาทและความมุ่งหวังซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและบุคลิภาพ ของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ บทบาทจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท (Actor) นั้น ส่วนความมุ่งหวังจะถูกผูกมัดด้วยเกณฑ์ของสังคมหรือสถาบัน ซึ่งการผูกมัดนี้คือสิ่งที่สถาบันคาดหวัง หรือมุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาทนั้น ดังนั้นบทบาทที่สมบูรณ์ นอกจากจะมีขอบเขตการแสดง หรือมาตรฐานที่แน่นอนของตนเองแล้ว ควรมีการกำหนดถึงความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายใน สถาบันเดียวกันด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการ จัดลำดับขั้นในเป็นไปโดยสะดวกโดยการกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปอีกบทบาท หนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้เกิดการดำเนินงานขององค์การหรือสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) บุคคลหรือบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการที่สอง ของสังคม สถาบันจะดำเนินการไม่ได้หากขาดองค์ประกอบในแง่ของบุคคลนี้ ซึ่งมีส่วนประกอบ ย่อยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบันอยู่ 2 ประการ คือ

2.1 บุคลิภาพ (Personality) บุคลิภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัวการสวมบทบาท และความต้องการในการทำงาน บุคลิภาพของคนนั้นมีอยู่หลายแบบและ แต่ละแบบต่างก็มีความแตกต่างกันออกไป

2.2 ความต้องการ (Need disposition) ความต้องการส่วนตัวซึ่งมีอิทธิพลและเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสมและปฏิบัติต่อสิ่งนั้นในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคน โดยจะมีความคาดหวังอันเป็นพื้นฐานหรือเป็นส่วนสำคัญในการแสดงออกซึ่งความต้องการ เหล่านั้น

Ivancevich and Other (1989, p. 16) ได้เสนอรูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

เดิมการพิจารณารูปแบบลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากปัจจัยนำเข้าส่งผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะเป็นระบบเปิด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า
กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

4.4 การพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 3-5) ได้เสนอหลักการสร้างรูปแบบควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ การแสวงหาองค์ความรู้ การค้นหาสมมติฐานการสร้างรูปแบบและ การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2553, หน้า 25) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก มีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การนำเสนอร่าง กรอบแนวคิด ขั้นตอนที่ 2 การรับรองกรอบแนวคิด และ
ขั้นตอนที่ 3 การแสวงหารูปแบบที่เหมาะสม

ธนะภา ลิ้มพร (2558, หน้า 17) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบ คือ การสร้างรูปแบบจำลองขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาหรือจากบุคคล และขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ คือ นำรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบหรือทดลองใช้ต่อไป

วลัยลักษณ์ โจมไตร (2558, หน้า 158) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไว้ 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ และ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 115) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบรูปแบบ ว่ามีการดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder)

ยุทธชัย จริตน์อม (2564, หน้า 114) การพัฒนารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

Keeves (1988, p. 561) เสนอหลักการกว้าง ๆ ในการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบธรรมดา
 - 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ หาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
 - 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น รูปแบบนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้ว ยังสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วยเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) ลักษณะสำคัญของโมเดลนี้จะเขียนอยู่ในรูปลักษณะหรือ อธิบายในรูปสมการเชิงคณิตศาสตร์ มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและสามารถอธิบายได้ค่อนข้างชัดเจน
 - 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่ศึกษาด้วย
- จากแนวคิดการพัฒนารูปแบบสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบนั้นมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของรูปแบบ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบข้อมูลพื้นฐานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนา และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบ

4.5 การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิง คุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบรูปแบบ การประเมินหรือการทดสอบรูปแบบ ดังนี้

จิระศักดิ์ สร้อยคำ (2561, หน้า 141-142) การทดสอบหรือการประเมินรูปแบบมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยแบ่งการทดสอบรูปแบบที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ การทดสอบโดยการพิสูจน์หรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งมักจะใช้ทดสอบรูปแบบทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์และการทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งอาจทดสอบทางสถิติหรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

Eisner (1976, p. 192) ได้เสนอแนวความคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) การประเมินผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ซึ่งมีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากการวัดคุณค่าซึ่งไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาที่ผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะสูง

3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความ เชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4) รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ ถือเป็นความจำเป็นที่ต้องกระทำด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณลักษณะโดยการตรวจสอบเชิงคุณลักษณะ ควรใช้ผู้เชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะสาขานั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ซึ่งผลจากการทดสอบหรือการตรวจสอบนี้จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุงหรือการพัฒนาแบบเดิม โดยในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบจะประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นสร้างรูปแบบเบื้องต้น ขั้นทดสอบรูปแบบและขั้นพัฒนาแบบที่สมบูรณ์

4.6 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

จอร์จ ดี. สร้อยคำ (2561, หน้า 142) กล่าวว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ประกอบด้วย การแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้างมีลักษณะที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลและสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ มีโครงสร้างหรือกลไกเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงเหตุผลได้อย่างชัดเจน นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและความสอดคล้องระหว่างรูปแบบและทฤษฎีของเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะนำรูปแบบดังกล่าวไปอธิบายด้วย

Keeves (1988, p. 560) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วยและรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ควรเป็นรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้และเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้างมีลักษณะที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผล สามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการสังเกต รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา เป็นเครื่องมือ

ในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคู่มือ

5.1 ความหมายของคู่มือ

คู่มือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือเพิ่มความสะดวก ดังนั้นการผลิตคู่มือจึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการ จากการศึกษาค้นคว้าและแนวคิดของนักวิชาการ สามารถประมวลความหมายของคู่มือได้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2538, หน้า 126) ให้ความหมายของคู่มือ ว่าหมายถึง สมุดหรือหนังสือที่แต่งขึ้นเพื่อใช้ประกอบวิชา หรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548, หน้า 219-220) กล่าวว่า หนังสือคู่มือเป็นหนังสือสิ่งพิมพ์เฉพาะกิจ เป็นสิ่งพิมพ์ที่ใช้เฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่ง เช่น หนังสือรายงานประจำปี หนังสือคู่มือพนักงาน คู่มือการใช้สินค้า ซึ่งมักจะเป็นหนังสือขนาดเล็ก มีขนาดประมาณ 5 x 7 นิ้ว ด้วยอาจจะเล็กหรือใหญ่กว่านี้แล้วแต่การออกแบบเพื่อความประหยัด สวยงาม หรือเพื่อความสะดวก

โกชัย สาริกบุตร และสมพร สาริกบุตร (2551, หน้า 21) กล่าวว่า หนังสือคู่มือเป็นสิ่งพิมพ์ทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นกุญแจสำหรับไขเมื่อเกิดข้อข้องใจต้องการคำอธิบาย ต้องการทะเลาะปัญหาหรือต้องการให้ได้รับความรู้บางอย่างให้ได้คำตอบอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจ

วัฒนา นิมประเสริฐ (2554, หน้า 44) ได้อธิบายความหมายของคู่มือ ไว้ว่า คู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง

วิชญ์ ทศตะ (2561, หน้า 132) ได้อธิบายความหมายของคู่มือ ไว้ว่าคู่มือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้ใช้เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ อำนวยความสะดวกและเป็นแนวทางให้ผู้ที่ศึกษาเกิดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งง่ายต่อความเข้าใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Zehr et al (1994, pp. 49–50) กล่าวว่า คู่มือเป็นหนังสือเล่มเล็ก ปกติจะมีขนาด $8 \frac{1}{2} \times 11$ นิ้ว ความหนาประมาณ 8 หน้า หรือมากกว่านั้นแล้วแต่รายละเอียดของเนื้อหา

จากความหมายของคู่มือข้างต้นสรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตอบข้อสงสัย หรือแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ โดยมีรูปแบบกะทัดรัด สวยงาม เหมาะแก่การพกพา อ่านเข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.2 ประเภทของคู่มือ

สิริกร ประสพสุข (2555, หน้า 83–85) อธิบายว่า โดยทั่วไปหนังสือคู่มือที่พบกันมี 3 ประเภท ได้แก่

1) คู่มือครู (Teacher's Manual or Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับสาระวิธีการกิจกรรม สื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำราเรียนหรือหนังสือเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยคู่มือปฏิบัติการนิเวศวิทยา เป็นต้น

2) คู่มือนักเรียนเรียน แบบฝึกปฏิบัติ (Student's Manual or Workbook) คือหนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราที่เรียนปกติจะประกอบไปด้วยสาระคำสั่งแบบฝึกหัดปัญหาหรือคำถามที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ ปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือตำราเท่านั้นแต่อาจจะใช้เป็นคู่มือสำหรับการศึกษาควบคู่ไปกับสื่ออื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครูหรือตำรา เช่น บทเรียนวีดิทัศน์ บทเรียนทางไกลภาพยนตร์หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3) คู่มือทั่วไปเป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผ่านโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเอง ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

วิชเนย์ ทศตะ (2561, หน้า 132) ได้อธิบายประเภทของคู่มือ ไว้ว่า คู่มือไม่ว่าจะมีกี่ประเภท ส่วนมากจะเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมเป็นเอกสารที่เสนอแนะแนวทางเทคนิคในการดำเนินการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า คู่มือ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือครู 2) คู่มือนักเรียนเรียนแบบฝึกปฏิบัติ และ 3) คู่มือทั่วไป

5.3 องค์ประกอบของคู่มือ

ในการจัดทำคู่มือนั้นมีส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ที่สามารถใช้นำไปปฏิบัติงานได้ ดังแนวคิดและข้อสรุป ดังนี้

นันทมนัส รอดทัศนาศ (2554, หน้า 52) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือ จำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ซึ่งได้แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการและเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอนแนะ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 109) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้ คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือและ ส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับ เนื้อหาของคู่มือคำแนะนำในเรื่องการวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 142) สรุป องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำเป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการใช้คู่มือ และส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับ เนื้อหาของคู่มือ คำแนะนำในเรื่องการวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

สรุปได้ว่า คู่มือควรมีองค์ประกอบให้เหมาะสมกับชนิดหรือประเภทของคู่มือนั้น ๆ และจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการใช้คู่มือ และส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ และแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

5.4 ลักษณะที่ดีของคู่มือ

ในการพัฒนาคู่มือขึ้นมานั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะคู่มือเป็นสำคัญเพราะผู้ที่ใช้หรือศึกษาคู่มือ นั้น จะให้ความสนใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของคู่มือที่ตนเองมีนักวิชาการและนักการศึกษาอธิบายลักษณะที่ดีของคู่มือไว้หลายท่านดังนี้

เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2559, ออนไลน์) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะคู่มือที่ดีไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) Manual Book เป็นคำแนะนำการใช้งานเป็นลำดับขั้นตอนสั้น ๆ กระชับ เช่นคู่มือการใช้กล้องดิจิตอลที่แถมมาพร้อมกล้อง เป็นต้น 2) Cook Book เป็นการเพิ่มเติมจาก Manual Book โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) พร้อมคำอธิบายในส่วนต่าง ๆ อย่างละเอียด 3) Tips Book เป็นการเพิ่มเติมจาก Cook Book โดยมีประสบการณ์เข้ามาด้วย เช่น สิ่งที่ต้องทำ ไม่ควรทำ สิ่งที่ได้ทำ ไม่ได้ สิ่งที่ต้องระวัง กรณีศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

ลักษณะของคู่มือปฏิบัติงานที่ดี จะต้องประกอบด้วย

- 1) เนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย อธิบายด้วยภาพประกอบ แผนภูมิ แผนผัง
- 2) เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- 3) เหมาะสมกับหน่วยงานและกลุ่มเป้าหมาย
- 4) มีความเป็นปัจจุบัน
- 5) มีตัวอย่างประกอบ สิ่งที่ได้ทำ และสิ่งที่ทำไม่ได้

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 136) กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นคู่มือสำหรับใครกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนให้หลักการและคำแนะนำผู้ใช้เกี่ยวกับความรู้ การเตรียมตัวขั้นตอนการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและออกแบบคู่มือให้สวยงามน่าสนใจ

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 111) สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีต้องเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ วิธีการจัดกิจกรรมมีความละเอียด อ่านแล้ว สามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอน ต่าง ๆ ได้ง่าย และรูปแบบของคู่มือควรน่าสนใจ มีแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 144) สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย ลักษณะการจัดรูปแบบน่าสนใจ ขนาดรูปเล่มไม่เล็กไม่ใหญ่เกินไป มีแผนภูมิ ตาราง ภาพและตัวอย่างประกอบเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ควรระบุขั้นตอนและวิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจน ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยาก หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน การนำเสนอเนื้อหาถูกต้องชัดเจนโดย

บรรจุมารหรือรายละเอียดตรงกับเรื่องที่ศึกษา เนื้อหาความเหมาะสม สามารถอ้างอิงหรือประยุกต์ใช้ได้ ผู้ศึกษามีความเข้าใจตรงกันสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงหลังจากศึกษาคู่มือแล้ว

สรุปได้ว่า ลักษณะที่ดีของคู่มือนั้นต้องมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษาค้นคว้ามีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทาง ขั้นตอน วิธีการได้อย่างเหมาะสม รูปเล่มมีความสวยงาม และทนทานต่อการนำไปใช้

5.5 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

ยุพเรศ วังยายฉิม (2554, หน้า 33) เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบของข้อมูล 2) วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา ความคิดรวบยอดในการให้ความรู้ 4) สรุปรายละเอียดและกำหนดจุดในการให้ความรู้ 5) เขียนเนื้อหาของคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม 6) ออกแบบลักษณะรูปเล่ม และการจัดพิมพ์ตามการผลิตนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย หรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพของคู่มือ

สกุณา ยวงทอง (2554, หน้า 29) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จากเอกสาร ตำรา หลักสูตร งานวิจัยต่าง ๆ 2) วิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดขอบข่ายเนื้อหาความกว้างของคู่มือ 4) สรุปรายละเอียดต่าง ๆ ในคู่มือ 5) เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์ และขอบข่ายเนื้อหาความกว้างของคู่มือ 6) ออกแบบรูปเล่ม จัดพิมพ์ ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพคู่มือ และแก้ไขปรับปรุง 7) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมจากขั้นตอนการพัฒนาคู่มื่อดังกล่าว

วิชณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 137) ได้สรุปขั้นตอนการจัดทำคู่มือ ไว้คือ ขั้นตอนการจัดทำคู่มือที่สำคัญประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยเอกสารตำราต่าง ๆ แล้วสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรและวิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือจัดทำคู่มือโดยนำความรู้พื้นฐานมาดำเนินการทดสอบและประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ได้คู่มือที่สมบูรณ์

วัฒนา สายเชื้อ (2561, หน้า 105) ได้สรุปการสร้างคู่มือว่า การสร้างคู่มือนั้นแท้จริง คือ การสอนหรือการให้ความรู้แก่ผู้อ่านผ่านทางภาษาเขียน แต่เนื่องจากผู้อ่านไม่มีโอกาสที่จะซักถามผู้เขียนในประเด็นที่สงสัยได้ คู่มือจึงจำเป็นต้องมีความชัดเจน ให้อย่างละเอียด ครอบคลุมประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมด เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความแจ่มแจ้งตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการสร้างคู่มือ ทั้งนี้ในการจัดสร้างคู่มือมีขั้นตอนการสำคัญ คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการทำคู่มือ และการทดสอบคู่มือ

สรุปได้ว่า คู่มือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นให้ความรู้แก่ผู้อ่านผ่านทางภาษาเขียน แต่เนื่องจากผู้อ่านไม่มีโอกาสที่จะถามผู้เขียนในประเด็นที่สงสัยได้ คู่มือจึงจำเป็นต้องมีความชัดเจน ให้อย่างละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมด เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความแจ่มแจ้งตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการสร้างคู่มือ ทั้งนี้ในการจัดสร้างคู่มือมีประเด็นการสำคัญ คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการทำคู่มือ และการตรวจสอบคู่มือ

ดังนั้น คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของคู่มือ
2. คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการใช้คู่มือ
3. เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ และแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

6. การประชุมกลุ่ม

6.1 ความหมายของการประชุมกลุ่ม

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม (2551, หน้า 56) ให้ความหมายของการประชุมกลุ่มว่าหมายถึง วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์อย่างเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เหมาะสำหรับการศึกษาที่มีความมุ่งหมายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เช่น การค้นหาประเด็นของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ยังไม่มีความรู้มาก่อน (Exploratory) การหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์บางอย่าง (Explanatory)

การประเมินสถานการณ์ (Assessment) เป็นต้น กลุ่มของผู้เข้าร่วมจะถูกเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีประมาณ 6-10 คน และมีผู้ดำเนินการ (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นออกมา

เก้จกนก เอื้อวงศ์ (2555, หน้า 58) ให้ความหมายของการประชุมกลุ่มว่า หมายถึง วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้การกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มขนาดเล็ก อธิบายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่ผู้วิจัยเตรียมการไว้ก่อน เป็นเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มประมาณ 6-12 คน ได้อธิบายแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงตามจุดมุ่งหมายโดยมีผู้ดำเนินการ (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นเพื่อชักจูงให้กลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและตรงประเด็นเปิดเผย โดยไม่มีผู้ชี้นำความคิดเห็นหรือการตัดสินใจใด ๆ และเป็นการวิจัยโดยมีปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในกลุ่มและมีการตรวจสอบกันเองในกลุ่มด้วยซึ่งเป็นการสนทนาแบบ Two ways Communication

สรุปได้ว่า การประชุมกลุ่ม หมายถึง วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง จำนวน 6-12 คน โดยเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกอธิบายแสดงความคิดเห็นในประเด็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ล่วงหน้า

6.2 แนวปฏิบัติของการประชุมกลุ่ม

เก้จกนก เอื้อวงศ์ (2555, หน้า 89) การจัดการสนทนากลุ่มควรมีการเตรียมการที่สำคัญ ดังนี้

6.2.1 การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อผู้วิจัยกำหนดเรื่องที่จะศึกษาวิจัยแล้วจะต้องกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษาซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะต้องทำความเข้าใจรวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือบริบทที่ต้องการศึกษาเพื่อนำมาสร้างแนวคำถามหรือกรอบคำถาม โดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้ประเด็นคำถามที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 3-6 ประเด็น

6.2.2 การกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมหรือผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการและยังต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่คล้ายคลึงกัน (homogenous group) เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกสะดวกใจ สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ขนาดของกลุ่มควรมี จำนวน 7-8 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่สามารถ

อภิปรายตอบโต้กันดีที่สุดที่สุดเป็นขนาดของกลุ่มมีลักษณะเปิดกว้างเหมาะสมในการจัดประเด็น ซึ่งหากกลุ่มใหญ่เกินไปจะทำให้การควบคุมกลุ่มเป็นไปได้ยาก หรือกลุ่มเล็กเกินไปก็อาจมีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของกลุ่มได้

6.2.3 การกำหนดบุคลากรในการเข้าร่วม ควรประกอบด้วย (1)

ผู้ดำเนินการ (moderator) เป็นผู้นำการประชุมกลุ่มให้เป็นไปตามประเด็นหรือแนวคำถามที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ลึกซึ้งและตรงประเด็นผู้ดำเนินการจะต้องรู้และมีความเข้าใจในประเด็นปัญหาวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวิธีการควบคุมประเด็น ดังนั้น การที่นักวิจัยสามารถเป็นผู้ดำเนินการการประชุมกลุ่มได้เอง ก็จะทำให้ดำเนินการได้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้ลึกซึ้ง แต่หากนักวิจัยไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการเอง อาจเลือกผู้ดำเนินการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการและต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน (2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (note taker) เป็นผู้จดบันทึกการประชุมหรือการสนทนา โดยจดทุกคำพูดและจดอาทิกับกิริยาท่าทางของผู้ร่วมการประชุมกลุ่ม รวมทั้งเขียนผังการนั่งของสมาชิกในการประชุม และ (3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เป็นผู้คอยดูแลอำนวยความสะดวก บริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกเทป และดูแลไม่ให้เกิดการรบกวนสมาชิกในกลุ่ม

6.2.4 การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง ซึ่งได้แก่ เครื่อง

บันทึกเสียง หรือ MP3 หรือ MP4 โดยจะต้องบันทึกเสียงไว้ตลอด การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บข้อมูลรายละเอียดของการประชุมกลุ่ม คำตอบที่เกิดจากการถกเถียงและแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหากัน การบันทึกเสียงที่ดีคือการใช้เครื่องบันทึก 2 เครื่องเพื่อป้องกันการสูญหายและจะทำให้เสียงมีความชัดเจน

6.2.5 การกำหนดสถานที่ ควรเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนรู้จัก มีความ

เป็นส่วนตัว เงียบ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก และไม่ถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับการประชุมกลุ่มและข้อมูลที่จะได้รับจากผู้เข้าร่วม

6.2.6 การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมเป็นการ

แสดงความขอบคุณผู้เข้าร่วมที่เสียสละเวลามาร่วมและเพื่อเป็นของที่ระลึกในการเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ในบางกรณีอาจต้องให้เป็นค่าตอบแทนและค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมที่มีค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียเวลาแต่ในบางกรณีโดยเฉพาะหากเป็นกรณีในชุมชนและเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือการพัฒนาชุมชน

นักวิจัยหลายคนอาจเลือกการให้ของที่ระลึกมากกว่าการให้เป็นค่าตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและการพิจารณาความเหมาะสมของนักวิจัยด้วย

6.2.7 การกำหนดระยะเวลา ระยะเวลาในการประชุมหรือการสนทนากลุ่มควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะไม่เหนื่อยล้าเกินไป เวลาอาจจะมากหรือน้อยกว่านั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์หรือประเด็นที่ประชุมหรือผู้เข้าร่วมกลุ่มที่มีความพร้อมแตกต่างกัน

การดำเนินการประชุมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. ระยะก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม

ผู้ดำเนินการประชุมกลุ่ม ควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เช่น อายุอาชีพ ลักษณะงาน การศึกษา หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ

2. ระหว่างการสนทนากลุ่ม

1) ผู้ดำเนินการต้องเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพทั้งระหว่างผู้ดำเนินการกับผู้เข้าร่วม และผู้เข้าร่วมด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ใกล้ชิด เป็นกันเอง โดยขอให้สมาชิกได้แนะนำตนเองซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกันเองและผู้ดำเนินการจะได้มีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมเพิ่มเติม

2) ผู้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการประชุมกลุ่ม ตลอดจนกระบวนการและวิธีที่จะดำเนินการประชุมกลุ่ม การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล สิทธิของผู้ร่วมการประชุมกลุ่ม และสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วม

3) การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามกติกาในการประชุมกลุ่ม เช่น การพูดทีละคน การแสดงความคิดเห็นได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ

4) การขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการประชุมกลุ่มจากผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม

5) การเริ่มต้นการประชุมกลุ่ม ด้วยคำถามนำ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นคำถามย่อยก่อนเข้าสู่การประชุมกลุ่ม เป็นประเด็นการสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าสู่เรื่องราวที่จะประชุมกลุ่ม ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุม

รู้สึกอึดอัด เป็นการสร้างความคุ้นเคย แต่ควรเป็นประเด็นซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นหลักได้

6) เมื่อเข้าสู่ประเด็นหลัก ผู้ดำเนินการจะขอให้ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มอภิปรายอย่างอิสระเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้ดำเนินการใช้คำถามที่เตรียมไว้ทั้งคำถามหลักและคำถามรอง ตะล่อมกล่อมเกล่า ซึ่งอาจใช้คำพูด การถามเพื่อแสดงความอยากรู้ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนำเสนอ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการอาจใช้กลยุทธ์การเอื้ออำนวยกลุ่มที่หลากหลาย เช่น การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม ได้พูดคุยกันเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการพูดกับผู้ดำเนินการเท่านั้น การให้กำลังใจบุคคลที่เขินอายหรือไม่กล้าพูด และพยายามลดบทบาทของผู้ที่ถูกครอบงำ โดยการใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง โดยอาจดำเนินการดังนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่น ๆ พูดหรือเข้าไปแทรกแซงอย่างสุภาพ หรือหาโอกาสที่จะหยุดและให้คำแนะนำ ประเด็นดังกล่าวจะคุยกันในรายละเอียดในช่วงหน้า รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม พูดเพื่อเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมและให้การเสริมแรงสมาชิกคนอื่น ๆ ในกรณีการใช้คำถามแบบเจาะลึกควรทำโดยไม่เป็นการชี้นำผู้เข้าร่วม

7) บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้ง ผู้ดำเนินการต้องมีวิธีการและสามารถจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่มควบคุมหรือตัดประเด็นที่คาดว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งและให้โอกาสแก่สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น โดยต้องแสดงความเป็นกลางในประเด็นการประชุมกลุ่ม

8) ผู้ดำเนินการไม่แสดงตัวว่าเป็นผู้รู้ดีในประเด็นที่กำลังดำเนินการ และไม่เข้าไปแก้ไขความรู้ ความเข้าใจของสมาชิก หากสมาชิกขอให้แสดงความคิดเห็น ควรหลีกเลี่ยงการเสนอความเห็นอย่างสุภาพ

9) ผู้ดำเนินการควรใช้การตั้งประเด็นเพื่อให้เกิดการโต้เถียงอภิปรายเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นประเด็นคำถามที่ใช้ อาจมีการปรับประเด็นหรือการจัดลำดับของหัวข้อใหม่ได้

3. ระยะการจบการสนทนากลุ่ม

ผู้ดำเนินการใช้คำถามเพื่อการสรุปการสนทนา และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้เข้าร่วมทุกคน มีการมอบของที่ระลึกและขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนาอีกครั้งหากผู้วิจัยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการนัดหมายเพิ่มเติม

สมคิด บางโม (2544, หน้า 47) กล่าวว่าวิธีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดตัวบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่จะมาเข้าร่วมการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
2. การกำหนด วันและเวลาของการประชุมกลุ่ม
3. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประชุมกลุ่ม และวัน เวลาที่ได้ทำการกำหนดไว้
4. หากจำเป็นต้องมีผลงานวิจัย หรือผลงานที่ศึกษา (ผลงานสร้างสรรค์) ประกอบการสัมมนา (ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยเอกสารหรือจากการสำรวจการเก็บข้อมูลใหม่ เพื่อนำมาวิเคราะห์) จะต้องมีการเตรียมเวลาให้แก่ผู้ที่ทำการวิจัยหรือผู้ที่ทำการศึกษา ในการจัดพิมพ์รายงานผลเป็นเอกสารประกอบในการสัมมนา
5. ในการประชุมกลุ่ม ต้องทำการชี้แจงเรื่องวัตถุประสงค์หรือประเด็นของวาระ ก่อนการเข้าสู่การระดมสมอง การประชุมกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญรวมถึงการคัดเลือกเทคนิคการเก็บข้อมูลจากแนวทางในการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อทำการตั้งประเด็นคำถามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
6. ผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ และวิพากษ์ ในแต่ละรอบไม่ว่าจะเป็นการสุ่มหรือมีโครงสร้าง การหมุนเวียนจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อีกวิธีการหนึ่ง คือ เริ่มต้นด้วยการผลัดกันแสดงความคิดเห็นในแต่ละรอบ หลังจากสองถึงสามรอบจะเปิดโอกาสให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นเมื่อต้องการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แต่ละระยะ ผู้วิจัยจะนำเสนอในหัวข้อ ต่อไปนี้

- 1) ขั้นตอนการวิจัย
- 2) แหล่งข้อมูล
- 3) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมาย
- 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 5) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6) การเก็บรวบรวมข้อมูล

7) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและ
การวิจัยเชิงปริมาณและมีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการวิจัย

1.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
นำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.1.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน เพื่อให้ข้อคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview)
และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.1.3 สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยใช้
แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

1.1.4 สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

1.2 แหล่งข้อมูล

1.2.1 เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ระดับการศึกษาปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบผลสำเร็จ ได้รับรางวัลเกี่ยวกับ
การบริหาร จัดการทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในปีการศึกษา 2563-2564

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกมาแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารระดับนโยบายและเป็นต้นแบบของผู้นำที่ดี มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา ระดับเขตพื้นที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกและมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน
- 3) ผู้บริหารโรงเรียน ระดับการศึกษาปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือประสบผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในระยะที่ 1 นี้ เครื่องมือการวิจัยที่ใช้มี 2 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.4 การสร้างเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

- ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เรื่อง องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คนดำเนินการตามลำดับดังนี้
- 1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
ดิจิทัลแล้วทำข้อสรุป
 - 2) นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสร้างแบบสัมภาษณ์
แบบกึ่งมีโครงสร้าง
 - 3) นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่
ปรึกษาพิจารณาปรับแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์
 - 4) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน
 - 5) ประเด็นในการสัมภาษณ์ครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็น
พฤติกรรมและคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด
ใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ซึ่งได้จากการศึกษาและการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน ดำเนินการสร้าง ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลแล้วทำข้อสรุป
- 2) นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาปรับแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์
- 4) นำแบบสอบถามไปสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้งหมด 5 คน เลือกมาแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 4.1) ผู้บริหารระดับนโยบายมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 คน
 - 4.2) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน
 - 4.3) ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน
- 5) ประเด็นในการสอบถามครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการศึกษาและการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ด้วยตัวเองหรือด้วยระบบออนไลน์

1.5.2 ในการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการสอบถามด้วยตัวเองหรือด้วยระบบออนไลน์

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวคิดหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 3) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 4) ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) แล้วปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 7 คน เลือกมาแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารระดับนโยบาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2.2.2 นักวิชาการทางการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

ฉบับที่ 2 เอกสารร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 การสร้างเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)

2) จัดทำเอกสารประกอบการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสรุปเค้าโครงวิทยานิพนธ์และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

ฉบับที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบในการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากขั้นที่ 1 มาร่างรูปแบบพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 3) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 4) ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในการประชุมกลุ่มและปรับปรุงแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามข้อเสนอแนะ

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) นำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำชี้แนะและขอความเห็นชอบ
- 2) ประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)
- 3) วางแผนการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยจัดเตรียมประเด็นการสนทนา จัดทำเอกสารประกอบ กำหนดวัน เวลา สถานที่และประสานงานติดต่อผู้เชี่ยวชาญ
- 4) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม รวมทั้งการจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ให้ศึกษา ก่อนการเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม
- 5) ดำเนินการประชุมกลุ่ม แบบออนไลน์ วันพฤหัสบดีที่ 29 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.
- 6) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ สรุปข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ ตามประเด็นการประชุมกลุ่ม
- 7) ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) โดยใช้การหาความถี่และวิเคราะห์เนื้อหา เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมคือ ความถี่ 5 ขึ้นไป

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ขั้นตอนการวิจัย

การตรวจสอบรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1.1 จัดทำเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) เกณฑ์ผ่าน 0.50 ขึ้นไป ค่าความสอดคล้อง (IOC) และแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.80–1.00

3.1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม คือ 0.31–0.87

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach เกณฑ์ผ่านระดับ 0.70 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คือ 0.99

3.1.3 นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.1.4 นำรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากขั้นตอนที่สองไปตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการและ

รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 353 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลาย
ขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3.1.5 นำผลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 285 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,197 คน
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, ออนไลน์)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการและ
รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง
Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาล์, 2551, หน้า 191) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 288 คน แต่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 353 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลาย
ขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งพื้นที่จังหวัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย จังหวัด อุตรดิตถ์ เลย หนองคาย บึงกาฬ
หนองบัวลำภู 2) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย นครพนม
สกลนคร มุกดาหาร 3) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น
กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด 4) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย
นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ 5) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2
ประกอบด้วย อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ (คณะกรรมการนโยบายการ
บริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ, 2560, หน้า 15-16)

ขั้นที่ 2 สุ่มพื้นที่จังหวัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา ในแต่ละกลุ่มมา 1 จังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling)
ดังนี้

- กลุ่มพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 สุ่มได้
จังหวัดหนองคาย
- กลุ่มพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สุ่มได้
จังหวัดนครพนม
- กลุ่มพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง สุ่มได้
จังหวัดร้อยเอ็ด
- กลุ่มพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สุ่มได้
จังหวัดบุรีรัมย์
- กลุ่มพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 สุ่มได้
จังหวัดอุบลราชธานี
- ขั้นที่ 3 เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้บริหารสถานศึกษา
ทุกโรงเรียนจากตัวแทนกลุ่มพื้นที่จังหวัดที่ได้มาจากการสุ่มในขั้นที่ 2 ได้แก่
- จังหวัดหนองคาย 8 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 31 คน
 - จังหวัดนครพนม 11 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 41 คน
 - จังหวัดร้อยเอ็ด 17 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 74 คน
 - จังหวัดบุรีรัมย์ 25 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 104 คน
 - จังหวัดอุบลราชธานี 26 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 103 คน
- ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง
ครอบคลุมทั่วภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามกลุ่มจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มจังหวัด	สพม.	จังหวัด	จำนวน โรงเรียน มัธยมศึกษา ขนาดใหญ่	ผู้บริหารโรงเรียน		รวมผู้บริหาร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
				ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ			
1. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1	บึงกาฬ	บึงกาฬ	8	8	29	37		
	อุดรธานี	อุดรธานี	17	17	57	74		
	เลย	เลย	11	11	30	41		
	หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	6	6	21	27		
	หนองคาย	หนองคาย	8	8	23	31	31	
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2	สกลนคร	สกลนคร	19	19	62	81		
	นครพนม	นครพนม	11	11	30	41	41	
	มุกดาหาร	มุกดาหาร	9	9	22	31		
3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง	ขอนแก่น	ขอนแก่น	17	17	59	76		
	กาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์	15	15	44	59		
	มหาสารคาม	มหาสารคาม	12	12	43	55		
	ร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	17	17	57	74	74	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1	นครราชสีมา	นครราชสีมา	26	26	86	112		
	บุรีรัมย์	บุรีรัมย์	25	25	79	104	104	
	สุรินทร์	สุรินทร์	18	18	61	79		
	ชัยภูมิ	ชัยภูมิ	12	12	40	52		
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2	ศรีสะเกษ	ศรีสะเกษ	14	14	46	92		
	ยโสธร	ยโสธร	8	8	24	32		
	อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	26	26	77	103	103	
	อำนาจเจริญ	อำนาจเจริญ	6	6	19	25		
รวม			285	285	912	1,197	353	

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามปลายเปิด

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษาแนวทางในการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.4.3 สร้างแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดังกล่าวเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พิจารณาคัดเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป และแบบสอบถาม มีค่า IOC 0.60–1.00

3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีวิเคราะห์ Item total correlation หลังจากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนก 0.31–0.87 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ประจำจังหวัดและประจำอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 โรงเรียน

3.5.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบกาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปโรงเรียนที่เป็นเป้าหมาย ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.88

3.5.4 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.6.1 วิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้จากส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 109)

5 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความ เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความ เป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความ เป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความ เป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความ เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาชาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยสุด

ผู้วิจัยกำหนดค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการตรวจสอบรูปแบบที่ 3.51 ขึ้นไป

ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 ขั้นตอนการวิจัย

4.1.1 ศึกษาแนวทางการทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ศึกษาการจัดทำคู่มือจากเอกสารและงานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1.2 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

4.1.4 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์

4.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เลือกมาแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

4.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

4.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

4.2.3 คศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert' s Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบตรวจสอบความเหมาะสมความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 109) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบที่ 3.51 ขึ้นไป

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) นำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำชี้แนะและความเห็นชอบ
- 2) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ สรุปข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 5) ปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากรายละเอียดระยะการดำเนินการวิจัย และแผนการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ 4 และตาราง 7

การวิจัย	กิจกรรม	ผลที่ได้
1. การศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 5 คน 3. สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล	องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่
2. การพัฒนารูปแบบ	1. ร่างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. พัฒนารูปแบบโดยการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 7 คน 3. ปรับรูปแบบตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (ฉบับ ร่าง)
3. การตรวจสอบรูปแบบ	ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 353 คน	รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (ฉบับสมบูรณ์)
4. การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบ	1. ร่างคู่มือการใช้รูปแบบ 2. ตรวจสอบร่างคู่มือการใช้รูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ภาพประกอบ 4 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลา ที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	1.ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 2.สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 5 คน 3.สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล 4.ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 5 คน รวม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้สอบถาม	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. ความถี่	กรกฎาคม 2565 ถึง พฤศจิกายน 2565	องค์ประกอบ และกรอบแนวคิด การวิจัย
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	1.ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล 2.ประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 7 คน 3.ปรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 7 คน	วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	ธันวาคม 2565 ถึง มิถุนายน 2566	รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล ฉบับร่าง
ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้อำนวยการและ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 353 คน	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	กรกฎาคม 2566 ถึง กันยายน 2566	รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล ฉบับสมบูรณ์
ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัล	1.ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล 2.ตรวจสอบร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัล โดยใช้แบบสอบถาม 3.ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ตุลาคม 2566 ถึง ธันวาคม 2566	คู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่ประสบผลสำเร็จ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล การประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Group Meeting) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล โดยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และการตรวจสอบคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ
วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 12 แหล่ง โดยจัดกลุ่ม
องค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกันและคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่
ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปและเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาความถี่น้อย เป็น
องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า
มี 5 องค์ประกอบ และพฤติกรรมบ่งชี้ดังตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ด้าน วิสัยทัศน์ ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถในการ กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาที่จะดำเนินกิจกรรม ขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ ชัดเจน และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับ สมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ	1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้าน เทคโนโลยีการสื่อสารและ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมี จุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับ สมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านความรู้ ดิจิทัล	พฤติกรรม ความรู้หรือทักษะที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำ เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร การใช้และเข้าใจดิจิทัล การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และ เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการ ทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและ มีประสิทธิภาพ 5) การวัดและการประเมินผลความรู้ ดิจิทัล
3. ด้านความ เป็นมืออาชีพ ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของ ผู้บริหารที่มีทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญ ดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจ คนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการ พัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและ บุคลากร	1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล
4. ด้านทักษะ เทคโนโลยี และการ สื่อสาร ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของ ผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือกับผู้อื่น การ ประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายโดย ใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อการ สื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและ ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ด้านการ บริหาร จัดการ ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของ ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สามารถเลือกใช้กับการ บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหาร	1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่าง เหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อ การใช้งาน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	แสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัด สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่ หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	3) การแสดงศักยภาพทาง ด้านการบริหารและจัด สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของ สถานศึกษาให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีต่าง ๆ 4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่ หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสม

2. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน
เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง
(Semi-structured interview) และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
สามารถสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

“องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ควรมีการเรียงลำดับตามกระบวนการบริหารจัดการ”

(ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 1, สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2565)

“องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นรูปแบบของการพัฒนา จึงควรสังเคราะห์จากแหล่งข้อมูลที่
น่าเชื่อถือได้และเรียงตามลำดับการพัฒนา โดยเริ่มจาก วิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะการใช้
การบริหารจัดการการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ”

(ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2565)

“องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ ควรมีข้อความที่คงที่ และเหมือนกัน เช่น 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล
3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ
5) การบริหารจัดการดิจิทัล”

(ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 3, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2565)

“องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องพัฒนาภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน”

(ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 ตุลาคม 2565)

“องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ มีความเหมาะสมและเป็นองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การมีภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป”

(ผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2565)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 คน สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล
2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร
ดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์เอกสารและ
งานวิจัย

3. ผลจากการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เห็นด้วยกับ
องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ และได้ยืนยันโดยการพิจารณาความเหมาะสมของ
องค์ประกอบ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล				
1.1	การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2	การดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	การนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ	4.80	0.45	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ดิจิทัล				
2.1	การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2	การใช้ดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3	การเข้าใจดิจิทัล	4.60	0.55	มากที่สุด
2.4	การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5	การวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล	4.60	0.55	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.72	0.41	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล				
3.1	ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2	ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3	ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล	4.60	0.55	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.60	0.43	มากที่สุด
4. ด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล				
4.1	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.55	มาก
4.2	การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3	การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล	4.40	0.55	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.4	การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.45	0.33	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล				
5.1	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2	การบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3	แสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4	การสร้างสถานการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.80	0.45	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย 5 องค์ประกอบ	4.67	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.39) โดยมีความเหมาะสมเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการบริหารจัดการดิจิทัล มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.45) รองลงมาเป็นด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.41) ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.43) มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลที่มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.33)

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และการนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

2.2 ด้านความรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ ได้แก่ การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) การใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ การเข้าใจดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และการวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

2.3 ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกพฤติกรรมบ่งชี้และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

2.4 ด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมี 3 พฤติกรรมบ่งชี้ คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล และการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

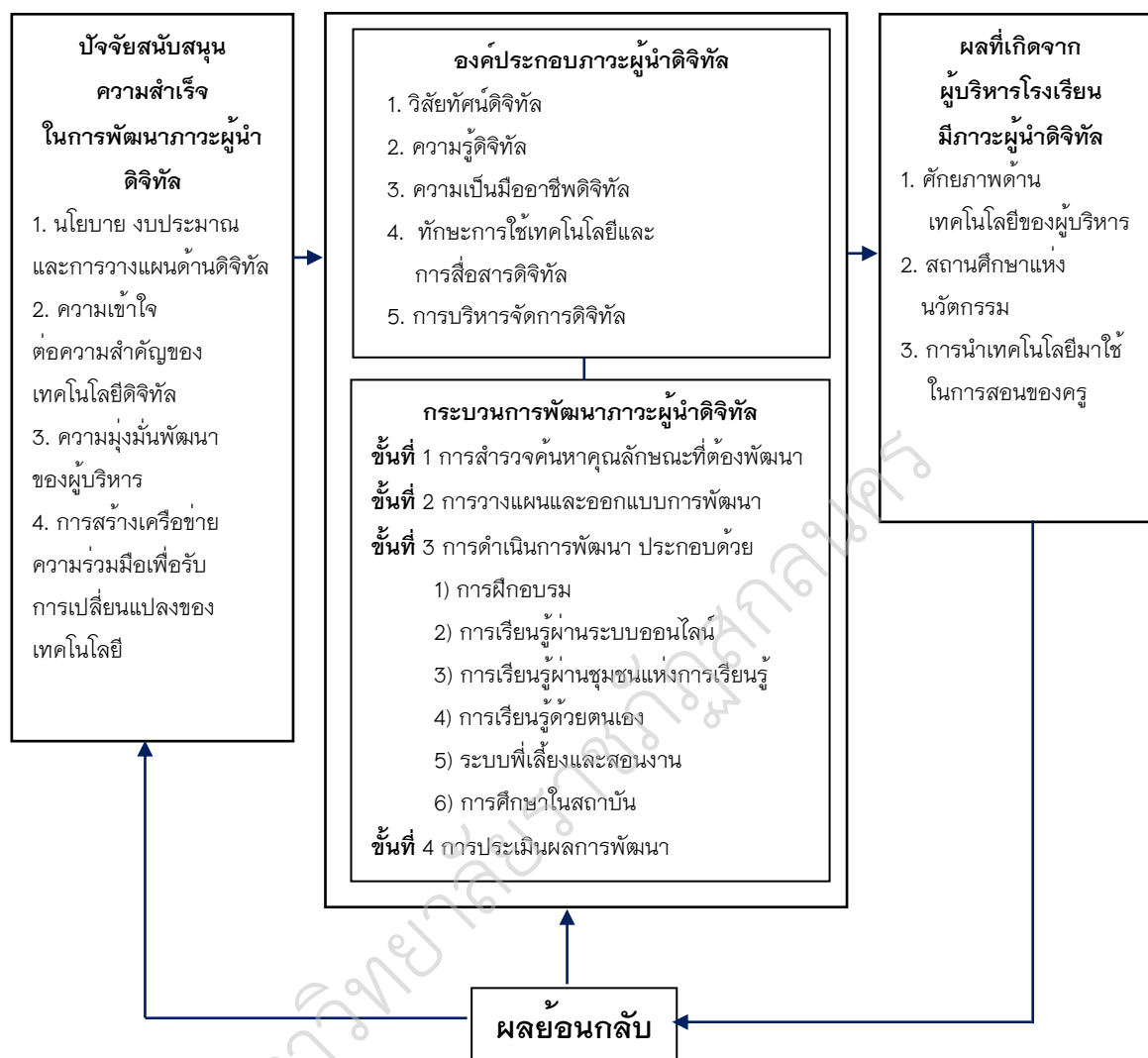
2.5 ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกพฤติกรรมบ่งชี้และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การบริหารสถานศึกษา

ให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน แสดงศักยภาพทางด้านการบริหาร และจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และการสร้างสถานการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นดังนี้

1. ร่างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวคิดหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ
 - 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา
 - 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา
 - และ 4) ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) ผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาเพื่อปรับปรุงรูปแบบใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้
ของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ความถี่	แปลผล
1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล	7	เหมาะสม
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล	7	เหมาะสม
3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	7	เหมาะสม
4. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมี ภาวะผู้นำดิจิทัล	6	เหมาะสม

จากตาราง 10 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน
พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมมีค่าความถี่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า
ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีความเหมาะสม

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้
ของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้
ของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ความถี่	แปลผล
1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาระบบภาวะผู้นำดิจิทัล	7	เหมาะสม
1.1 นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล	7	
1.2 ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล	7	
1.3 ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร	7	
1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	7	
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล	7	เหมาะสม
2.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล		
1) การกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา	7	
2) การดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน	7	
3) การนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ	7	
2.2 ความรู้ดิจิทัล	7	
1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร	7	
2) การใช้ดิจิทัล	7	
3) การเข้าใจดิจิทัล	7	

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าความเหมาะสม	แปลผล
4) การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	7	
5) การวัดและประเมินผลความรู้ดิจิทัล	7	
2.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล		
1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว	7	
2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	7	
3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และ	7	
ความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล	7	
2.4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล		
1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	7	
2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	7	
3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล	7	
4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชน	7	
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	7	
2.5 การบริหารจัดการดิจิทัล		
1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการ	7	
สื่อสารประเภทเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	7	
2) การบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม		
คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน	7	
3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัด		
สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความ	7	
ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี		
ต่าง ๆ		
4) การสร้างสถานการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายในยุค	7	
ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม		

รายการประเมิน	ค่าความเหมาะสม	แปลผล
3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	7	เหมาะสม
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	7	
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	7	
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา	7	
1) การฝึกอบรม สัมมนา		
2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์		
3) การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย		
4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง		
5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน		
6) การศึกษาในสถาบัน		
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา	7	
4. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล	6	เหมาะสม
4.1 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร	6	
4.2 สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	6	
4.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู	6	

จากตาราง 11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของร่างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน พบว่า ทุกองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมมีค่าความถี่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ร่างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะต่อร่างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1. ที่มาและความสำคัญต้องชัดเจนในการมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
2. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ควรใช้คำที่เป็นสากลที่สื่อสารไปในความหมายเดียวกัน
3. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มีหลายประเด็น ผู้วิจัยควรนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมและให้ตรงกับวัตถุประสงค์

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน แต่เก็บข้อมูลจาก 353 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 87 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 255 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการ	87	25.44
1.2 รองผู้อำนวยการ	255	75.56
รวม	342	100.00
2. ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี		
2.2 5-10 ปี	175	51.17
2.3 มากกว่า 10 ปี	89	26.02
	78	22.81
รวม	342	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 342 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 25.44 รองผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.56 มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.17, 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.02 และมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.81

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 13-14

ตาราง 13 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้
 ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม

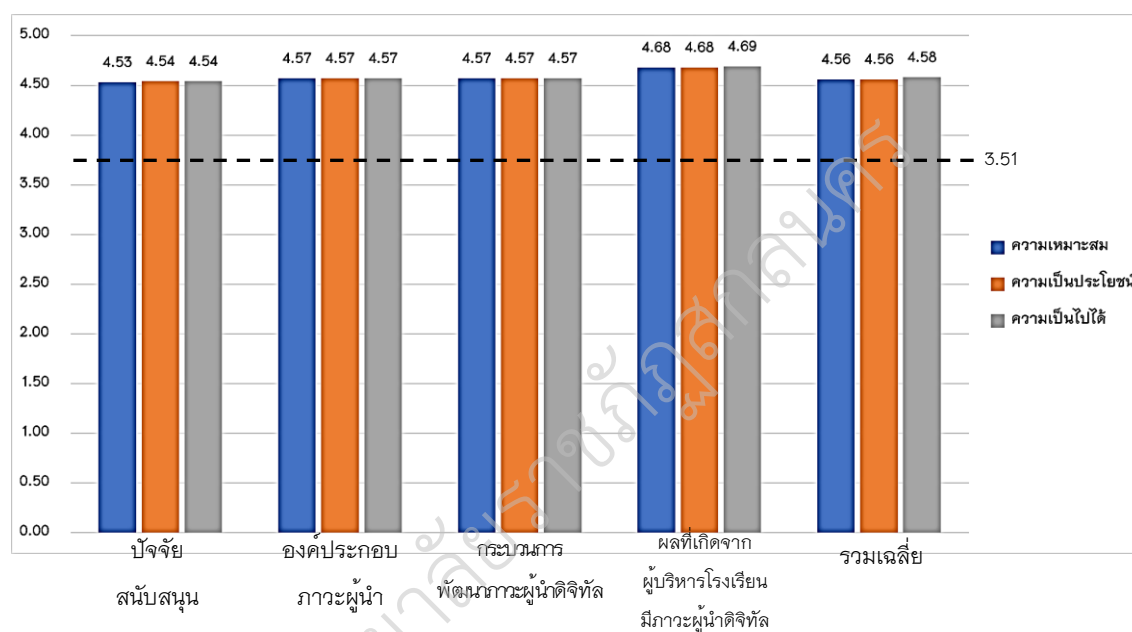
องค์ประกอบ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล	4.53	0.32	มากที่สุด	4.54	0.31	มากที่สุด	4.54	0.31	มากที่สุด
2	องค์ประกอบกาเวผู้นำดิจิทัล	4.57	0.32	มากที่สุด	4.57	0.32	มากที่สุด	4.57	0.32	มากที่สุด
3	กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล	4.57	0.45	มากที่สุด	4.57	0.45	มากที่สุด	4.57	0.45	มากที่สุด
4	ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีกาเวผู้นำดิจิทัล	4.68	0.38	มากที่สุด	4.68	0.37	มากที่สุด	4.69	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย 4 องค์ประกอบ		4.56	0.35	มากที่สุด	4.56	0.35	มากที่สุด	4.58	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.35) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีกาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.38) องค์ประกอบกาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.32) กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) และปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.32)

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.35) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีกาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.68$, S.D.=0.37) องค์ประกอบกาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.32) กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.45) และปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.31)

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.34) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.37) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.32) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) และปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.31) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมของทั้ง 4 องค์ประกอบ

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้
ในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล										
นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล										
1	การตัดสินใจกำหนดแนวทาง นโยบาย งบประมาณการดำเนินการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีของโรงเรียนไว้ล่วงหน้า	4.45	0.63	มาก	4.60	0.68	มากที่สุด	4.47	0.76	มาก
2	การวางแผนงานในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี	4.41	0.76	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	4.50	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย		4.43	0.60	มาก	4.64	0.47	มากที่สุด	4.49	0.57	มาก
ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล										
3	ความสามารถและทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการควบคุมกำกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล	3.93	0.87	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด	4.29	0.63	มาก
4	สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อยกระดับศักยภาพของโรงเรียน	3.56	0.90	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด	4.56	0.67	มากที่สุด
5	การพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.71	0.45	ที่สุด	4.76	0.43	ที่สุด	4.68	0.47	ที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.34	0.37	มาก	4.46	0.34	มาก	4.47	0.35	มาก
ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร										
6	การวางแผนพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอยู่เสมอ	4.72	0.45	ที่สุด	4.75	0.43	ที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
7	สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.59	0.49	ที่สุด	4.67	0.47	ที่สุด	4.52	0.53	มากที่สุด
8	การเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร	4.72	0.52	ที่สุด	4.76	0.44	ที่สุด	4.42	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		4.66	0.34	ที่สุด	4.66	0.33	ที่สุด	4.62	0.33	ที่สุด
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี										
9	การทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงองค์กรเพื่อทำกิจกรรม ให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยมีการ เชื่อมโยงและประสานงานในลักษณะพึ่งพาอาศัย	4.26	0.76	มาก	4.59	0.55	ที่สุด	4.44	0.65	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	การแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน	4.39	0.79	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	4.44	0.75	มาก
11	การส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี	4.83	0.38	มากที่สุด	4.85	0.36	มากที่สุด	4.76	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.37	มากที่สุด	4.61	0.35	มากที่สุด	4.63	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยขององค์ประกอบที่ 1		4.53	0.32	มากที่สุด	4.54	0.31	มากที่สุด	4.54	0.31	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล										
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล										
1	การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา	4.47	0.72	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	4.61	0.52	มากที่สุด
2	การดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน	4.41	0.73	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	4.54	0.53	มากที่สุด
3	การนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ	4.48	0.78	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	4.70	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	0.44	มากที่สุด	4.62	0.39	มากที่สุด	4.61	0.39	มากที่สุด
ด้านความรู้ดิจิทัล										
4	การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร	4.70	0.46	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด
5	การใช้ดิจิทัล	4.51	0.73	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด	4.49	0.69	มาก
6	การเข้าใจดิจิทัล	4.50	0.59	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	4.46	0.66	มาก
7	การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.69	0.46	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
8	การวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล	4.58	0.56	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย		4.60	0.30	มากที่สุด	4.61	0.36	มากที่สุด	4.60	0.36	มากที่สุด
ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล										
9	ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด	4.59	0.53	มากที่สุด
10	ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.79	0.41	มากที่สุด	4.81	0.39	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด
11	ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล	4.72	0.45	มากที่สุด	4.75	0.43	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.71	0.39	มากที่สุด	4.72	0.39	มากที่สุด	4.71	0.39	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล										
12	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.41	0.81	มาก	4.41	0.84	มาก	4.41	0.78	มาก
13	การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	4.32	0.88	มาก	3.89	0.96	มาก	4.32	0.86	มาก
14	การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล	3.91	0.89	มาก	4.15	0.94	มาก	4.37	0.83	มาก
15	การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.78	0.41	ที่สุด	4.77	0.42	ที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.29	0.32	มาก	4.33	0.34	มาก	4.36	0.35	มาก
ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล										
16	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	4.71	0.45	มากที่สุด	4.80	0.40	ที่สุด	4.74	0.45	ที่สุด
17	การบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน	4.75	0.43	มากที่สุด	4.78	0.41	ที่สุด	4.62	0.50	ที่สุด
18	การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ	4.41	0.78	มาก	4.33	0.83	มาก	4.34	0.79	มาก
19	การสร้างสถานการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.66	มาก	4.43	0.81	มาก	4.59	0.69	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.59	0.37	มากที่สุด	4.55	0.36	ที่สุด	4.54	0.36	ที่สุด
รวมเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 2		4.57	0.32	มากที่สุด	4.57	0.32	ที่สุด	4.57	0.32	ที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล										
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา										
1	การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา	4.41	0.76	มาก	4.37	0.80	มาก	4.60	0.60	มากที่สุด
3	การกำหนดความต้องการการพัฒนา	4.81	0.39	มากที่สุด	4.79	0.47	ที่สุด	4.77	0.48	ที่สุด
4	การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.73	0.44	มากที่สุด	4.68	0.52	ที่สุด	4.66	0.54	ที่สุด
5	การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา	4.32	0.82	มาก	4.78	0.42	ที่สุด	4.64	0.62	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.64	0.40	มากที่สุด	4.67	0.40	ที่สุด	4.69	0.40	ที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา										
6	การวางแผนการพัฒนาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ	4.39	0.78	มาก	4.50	0.70	มาก	4.49	0.71	มาก
7	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.75	0.43	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
8	การเลือกแนวทางในการพัฒนา	4.68	0.47	มากที่สุด	4.43	0.76	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
9	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.59	0.63	มากที่สุด	4.60	0.59	มากที่สุด	4.62	0.57	มากที่สุด
10	การกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง	4.49	0.71	มาก	4.39	0.79	มาก	4.00	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย		4.59	0.43	มากที่สุด	4.59	0.44	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย										
11	1) การฝึกอบรม	4.79	0.40	มากที่สุด	4.76	0.49	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด
12	2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	4.79	0.41	มากที่สุด	4.74	0.49	มากที่สุด	4.72	0.50	มากที่สุด
13	3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.80	0.40	มากที่สุด	4.74	0.49	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด
14	4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.72	0.45	มากที่สุด	4.76	0.48	มากที่สุด	4.68	0.52	มากที่สุด
15	5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน	4.69	0.54	มากที่สุด	4.67	0.55	มากที่สุด	4.63	0.58	มากที่สุด
16	6) การศึกษาในสถาบัน	4.75	0.46	มากที่สุด	4.76	0.51	มากที่สุด	4.63	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.73	0.41	มากที่สุด	4.72	0.42	มากที่สุด	4.72	0.42	มากที่สุด
ขั้นที่ 4การประเมินผลการพัฒนา										
17	การตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามและตัดสินใจ	4.35	0.81	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด	4.40	0.75	มาก
18	การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.70	0.50	มากที่สุด	4.65	0.57	มากที่สุด	4.66	0.52	มากที่สุด
19	การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา	4.45	0.73	มาก	4.42	0.76	มาก	4.49	0.68	มาก
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาดามวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	4.70	0.46	มากที่สุด	4.66	0.53	มากที่สุด	4.65	0.52	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.54	0.43	มากที่สุด	4.57	0.44	มากที่สุด	4.58	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยของคํ่าประกอบที่ 3		4.62	0.39	มากที่สุด	4.63	0.39	มากที่สุด	4.63	0.39	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล										
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา										
1	การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและ ดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา	3.72	0.90	มาก	4.48	0.72	มาก	4.46	0.73	มาก
2	การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมิน ระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับ การพัฒนา	4.68	0.56	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด	4.66	0.58	มากที่สุด
3	การกำหนดความต้องการการพัฒนา	4.53	0.73	มากที่สุด	4.41	0.80	มาก	4.61	0.68	มากที่สุด
4	การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.46	0.72	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
5	การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา	4.61	0.61	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.46	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	0.37	มากที่สุด	4.60	0.38	มากที่สุด	4.60	0.39	มากที่สุด
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา										
6	การวางแผนการพัฒนาออกแบบหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะ	4.42	0.79	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด	4.44	0.74	มาก
7	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.44	0.76	มาก	4.35	0.81	มาก	4.49	0.71	มาก
8	การเลือกแนวทางในการพัฒนา	4.71	0.45	มากที่สุด	4.68	0.52	มากที่สุด	4.68	0.53	มากที่สุด
9	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.50	0.72	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	4.32	0.85	มาก
10	การกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง	4.64	0.58	มากที่สุด	4.65	0.60	มากที่สุด	4.57	0.70	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.48	มากที่สุด	4.55	0.47	มากที่สุด	4.55	0.47	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย										
11	1) การฝึกอบรม	4.57	0.69	มากที่สุด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด
12	2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	4.43	0.73	มาก	4.30	0.87	มาก	4.34	0.82	มาก
13	3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.62	0.49	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.62	0.54	มากที่สุด
14	4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.71	0.54	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด	4.65	0.54	มากที่สุด
15	5) ระบบพี่เลี้ยงและสื่อนงาน	4.72	0.50	มากที่สุด	4.72	0.50	มากที่สุด	4.66	0.61	มากที่สุด
16	6) การศึกษาในสถาบัน	3.54	0.88	มาก	4.37	0.86	มาก	4.28	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.40	มากที่สุด	4.52	0.41	มากที่สุด	4.50	0.41	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ขั้นที่ 4การประเมินผลการพัฒนา										
17	การตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามและตัดสินใจ	4.67	0.47	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด	4.66	0.54	มากที่สุด
18	การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.46	0.73	มาก	3.99	0.92	มาก	4.44	0.75	มาก
19	การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา	4.44	0.77	มาก	4.47	0.76	มาก	4.50	0.73	มาก
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	4.65	0.48	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด	4.65	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.47	มากที่สุด	4.50	0.49	มาก	4.50	0.49	มาก
รวมเฉลี่ยของค้ประกอบที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล		4.52	0.37	มากที่สุด	4.54	0.37	มากที่สุด	4.54	0.37	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความรู้ดิจิทัล										
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา										
1	การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา	4.56	0.64	มากที่สุด	4.60	0.63	มากที่สุด	4.51	0.72	มากที่สุด
2	การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา	4.42	0.76	มาก	4.46	0.76	มาก	4.44	0.78	มาก
3	การกำหนดความต้องการพัฒนา	4.32	0.84	มาก	4.54	0.71	มากที่สุด	4.62	0.63	มากที่สุด
4	การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.05	0.91	มาก	4.41	0.81	มาก	4.44	0.78	มาก
5	การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา	4.48	0.73	มาก	4.56	0.64	มากที่สุด	4.48	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.45	0.52	มาก	4.45	0.52	มาก	4.44	0.52	มาก
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา										
6	การวางแผนการพัฒนาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ	4.48	0.61	มาก	4.44	0.66	มาก	4.44	0.64	มาก
7	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.39	0.79	มาก	4.24	0.88	มาก	4.44	0.78	มาก
8	การเลือกแนวทางในการพัฒนา	4.42	0.72	มาก	4.42	0.72	มาก	4.39	0.73	มาก
9	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.46	0.72	มาก	4.44	0.72	มาก	4.42	0.74	มาก
10	การกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง	4.46	0.65	มาก	4.48	0.66	มาก	4.48	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		4.42	0.42	มาก	4.42	0.45	มาก	4.42	0.47	มาก
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย										
11	1) การฝึกอบรม	4.59	0.51	มากที่สุด	4.57	0.58	มากที่สุด	4.49	0.64	มาก
12	2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	4.47	0.59	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด	4.45	0.58	มาก
13	3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.39	0.62	มาก	4.41	0.58	มาก	4.38	0.61	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14	4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.52	0.59	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด	4.48	0.59	มาก
15	5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน	4.48	0.63	มาก	4.49	0.59	มาก	4.46	0.63	มาก
16	6) การศึกษาในสถาบัน	4.47	0.63	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด	4.46	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.53	มาก	4.48	0.54	มาก	4.47	0.54	มาก
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา										
17	การตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามและตัดสินใจ	4.45	0.68	มาก	4.52	0.60	มากที่สุด	4.34	0.72	มาก
18	การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.32	0.75	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด	4.52	0.60	มากที่สุด
19	การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา	4.57	0.63	มากที่สุด	4.60	0.59	มากที่สุด	4.59	0.59	มากที่สุด
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	4.60	0.59	มากที่สุด	4.61	0.59	มากที่สุด	4.61	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	0.57	มาก	4.52	0.56	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้ดิจิทัล		4.47	0.40	มาก	4.47	0.40	มาก	4.47	0.40	มาก
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล										
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา										
1	การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา	4.47	0.63	มาก	4.50	0.58	มาก	4.46	0.63	มาก
2	การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการการพัฒนา	4.48	0.65	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด	4.37	0.70	มาก
3	การกำหนดความต้องการพัฒนา	4.46	0.62	มาก	4.50	0.58	มาก	4.50	0.58	มาก
4	การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.40	0.66	มาก	4.51	0.58	มากที่สุด	4.49	0.58	มาก
5	การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการการพัฒนา	4.41	0.66	มาก	4.49	0.58	มาก	4.41	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	0.59	มาก	4.47	0.58	มาก	4.46	0.58	มาก
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา										
6	การวางแผนการพัฒนาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาศมรรถนะ	4.37	0.74	มาก	4.43	0.71	มาก	4.42	0.69	มาก
7	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.06	0.90	มาก	4.66	0.55	มากที่สุด	4.60	0.63	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8	การเลือกแนวทางในการพัฒนา	4.49	0.57	มาก	4.57	0.56	มากที่สุด	4.37	0.69	มาก
9	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.56	0.57	มากที่สุด	4.63	0.55	มากที่สุด	4.31	0.80	มาก
10	การกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง	4.51	0.57	มากที่สุด	4.57	0.56	มากที่สุด	4.50	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.50	มาก	4.48	0.50	มาก	4.48	0.49	มาก
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย										
11	1) การฝึกอบรม	4.50	0.59	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	4.52	0.57	มากที่สุด
12	2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	4.41	0.69	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	4.44	0.71	มาก
13	3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.44	0.76	มาก	4.47	0.73	มาก	4.36	0.72	มาก
14	4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.38	0.72	มาก	4.39	0.72	มาก	4.44	0.63	มาก
15	5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน	4.46	0.66	มาก	4.50	0.63	มาก	4.57	0.52	มากที่สุด
16	6) การศึกษาในสถาบัน	4.50	0.69	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด	4.39	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย		4.47	0.45	มาก	4.47	0.45	มาก	4.46	0.46	มาก
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา										
17	การตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามและตัดสินใจ	4.50	0.58	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	4.37	0.73	มาก
18	การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.40	0.73	มาก	4.66	0.73	มากที่สุด	4.61	0.54	มากที่สุด
19	การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา	4.58	0.50	มากที่สุด	4.56	0.59	มากที่สุด	4.49	0.64	มาก
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	4.52	0.60	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.56	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.47	มากที่สุด	4.53	0.47	มากที่สุด	4.54	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยของคํประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล		4.48	0.43	มาก	4.48	0.43	มาก	4.48	0.43	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล										
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา										
1	การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา	4.59	4.56	มากที่สุด	4.62	0.57	มากที่สุด	4.59	0.54	มากที่สุด
2	การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา	4.64	0.52	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด	4.53	0.64	มากที่สุด
3	การกำหนดความต้องการพัฒนา	4.66	0.48	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด	4.57	0.59	มากที่สุด
4	การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.64	0.49	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.55	0.61	มากที่สุด
5	การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา	4.68	0.48	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.61	0.49	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา										
6	การวางแผนการพัฒนาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ	4.53	0.59	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.54	0.56	มากที่สุด
7	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.60	0.49	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
8	การเลือกแนวทางในการพัฒนา	4.61	0.50	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.57	0.58	มากที่สุด
9	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.45	0.66	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.59	0.51	มากที่สุด
10	การกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง	4.62	0.49	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	0.46	มากที่สุด	4.60	0.46	มากที่สุด	4.60	0.46	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย										
11	1) การฝึกอบรม	4.41	0.68	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
12	2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	4.53	0.61	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
13	3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.58	0.50	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14	4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.54	0.55	มากที่สุด	4.44	0.61	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
15	5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน	4.44	0.67	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด
16	6) การศึกษาในสถาบัน	4.49	0.61	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.59	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.55	0.43	มากที่สุด	4.57	0.42	มากที่สุด	4.56	0.42	มากที่สุด
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา										
17	การตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามและตัดสินใจ	4.57	0.54	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.56	0.55	มากที่สุด
18	การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.61	0.50	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
19	การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา	4.60	0.54	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.62	0.54	มากที่สุด
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	4.62	0.49	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.64	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	0.48	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยของประกอบที่ 3 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล		4.59	0.43	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการบริหารจัดการดิจิทัล										
ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา										
1	การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา	4.58	0.51	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
2	การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา	4.52	0.62	มากที่สุด	4.59	0.55	มากที่สุด	4.54	0.59	มากที่สุด
3	การกำหนดความต้องการพัฒนา	4.62	0.49	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด
4	การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.56	0.58	มากที่สุด	4.64	0.49	มากที่สุด	4.60	0.53	มากที่สุด
5	การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา	4.65	0.58	มากที่สุด	4.50	0.64	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	0.49	มากที่สุด	4.58	0.49	มากที่สุด	4.58	0.49	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา										
6	การวางแผนการพัฒนาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาศรณะ	4.65	0.48	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด	4.59	0.54	มากที่สุด
7	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.61	0.55	มากที่สุด	4.59	0.57	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
8	การเลือกแนวทางในการพัฒนา	4.66	0.47	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
9	การจัดทำแผนพัฒนาศรณะภาวะผู้นำ	4.64	0.48	มากที่สุด	4.61	0.54	มากที่สุด	4.59	0.56	มากที่สุด
10	การกำหนดศรณะที่องค์กรคาดหวัง	4.67	0.47	มากที่สุด	4.71	0.51	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.63	0.46	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย										
11	1) การฝึกอบรม	4.56	0.50	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.55	0.55	มากที่สุด
12	2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	4.49	0.55	มากที่สุด	4.57	0.55	มากที่สุด	4.46	0.55	มากที่สุด
13	3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.52	0.55	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด	4.40	0.58	มากที่สุด
14	4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.54	0.51	มากที่สุด	4.52	0.51	มากที่สุด	4.50	0.51	มากที่สุด
15	5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน	4.52	0.59	มากที่สุด	4.54	0.58	มากที่สุด	4.48	0.64	มากที่สุด
16	6) การศึกษาในสถาบัน	4.58	0.50	มากที่สุด	4.51	0.57	มากที่สุด	4.53	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	0.48	มากที่สุด	4.52	0.47	มากที่สุด	4.51	0.48	มากที่สุด
ขั้นที่ 4การประเมินผลการพัฒนา										
17	การตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับติดตามและตัดสินใจ	4.50	0.61	มากที่สุด	4.59	0.54	มากที่สุด	4.47	0.62	มากที่สุด
18	การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.60	0.50	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.50	0.60	มากที่สุด
19	การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา	4.52	0.63	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนามาตรวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	4.56	0.54	มากที่สุด	4.62	0.50	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	0.47	มากที่สุด	4.58	0.46	มากที่สุด	4.58	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล		4.57	0.45	มากที่สุด	4.57	0.45	มากที่สุด	4.57	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล										
ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร										
1	ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู	4.72	0.45	มากที่สุด	4.63	0.60	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
2	การบริหารจัดการในสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของนักเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
3	การมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.52	มากที่สุด	4.63	0.64	มากที่สุด
4	การส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี	4.75	0.43	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.67	0.42	มากที่สุด	4.67	0.42	มากที่สุด	4.68	0.42	มากที่สุด
สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม										
5	การปฏิบัติ หรือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.72	0.46	มากที่สุด	4.67	0.53	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
6	การเปลี่ยนแปลงทางความคิด มีการผลิตตลอดจนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.62	0.55	มากที่สุด	4.58	0.60	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด
7	การนำกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.65	0.48	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.63	0.41	มากที่สุด	4.63	0.41	มากที่สุด	4.61	0.43	มากที่สุด
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู										
8	ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี	4.73	0.64	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด
9	การฝึกฝนทักษะในการนำเทคโนโลยีมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.78	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.73	0.37	มากที่สุด	4.74	0.35	มากที่สุด	4.74	0.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยของคํประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล		4.68	0.38	มากที่สุด	4.68	0.37	มากที่สุด	4.69	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย 4 องค์ประกอบ		4.56	0.35	มากที่สุด	4.56	0.35	มากที่สุด	4.58	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สรุปได้ 15-23

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

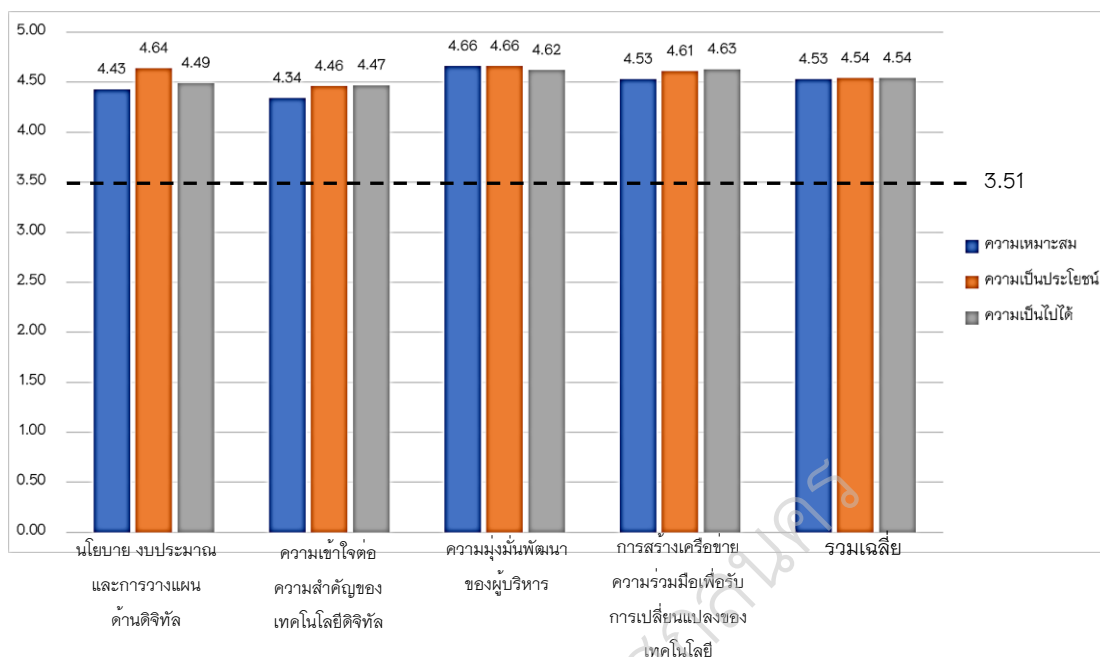
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล										
1	นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล	4.43	0.60	มาก	4.64	0.47	มากที่สุด	4.49	0.57	มาก
2	ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล	4.34	0.37	มาก	4.46	0.34	มาก	4.47	0.35	มาก
3	ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร	4.66	0.34	มากที่สุด	4.66	0.33	มากที่สุด	4.62	0.33	มากที่สุด
4	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	4.53	0.37	มากที่สุด	4.61	0.35	มากที่สุด	4.63	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.53	0.32	มากที่สุด	4.54	0.31	มากที่สุด	4.54	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 15 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.32) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.37) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) และความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.31) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.33) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.35) และ ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.31) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.33) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) และความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุน
ความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ตาราง 16 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

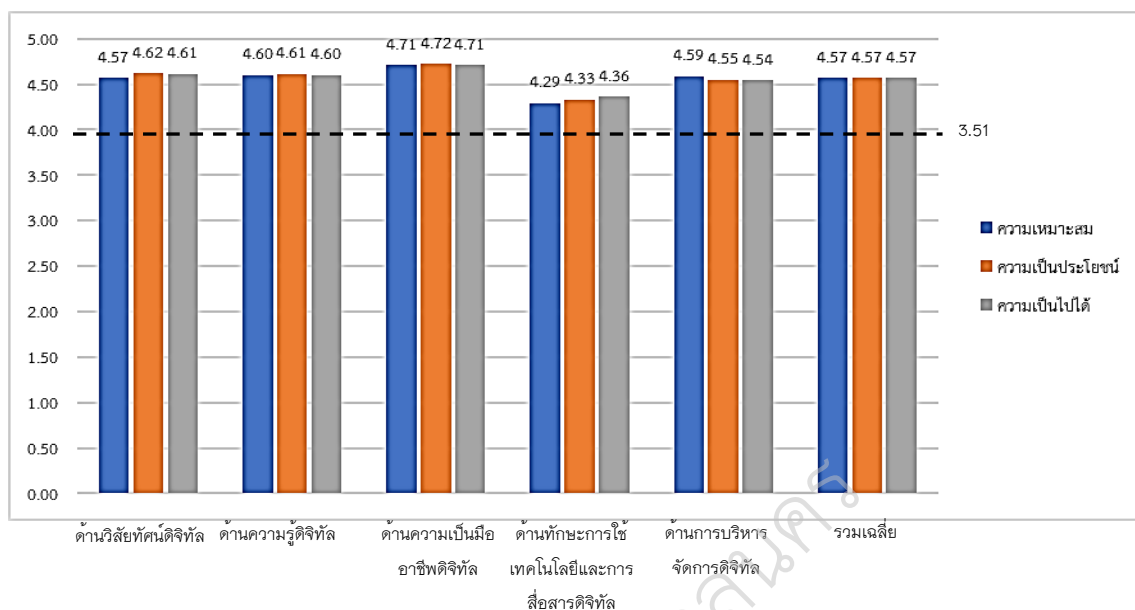
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล										
1	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.57	0.44	มากที่สุด	4.62	0.39	มากที่สุด	4.61	0.39	มากที่สุด
2	ด้านความรู้ดิจิทัล	4.60	0.30	มากที่สุด	4.61	0.36	มากที่สุด	4.60	0.36	มากที่สุด
3	ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล	4.71	0.39	มากที่สุด	4.72	0.39	มากที่สุด	4.71	0.39	มากที่สุด
4	ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล	4.29	0.32	มาก	4.33	0.34	มาก	4.36	0.35	มาก
5	ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล	4.59	0.37	มากที่สุด	4.55	0.36	มากที่สุด	4.54	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	0.32	มากที่สุด	4.57	0.32	มากที่สุด	4.57	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 16 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.32) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.30) ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.37) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.44) และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.32) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) ด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.39) ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.36) และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.32) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.39) ด้านความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.36) ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.36) และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

ตาราง 17 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

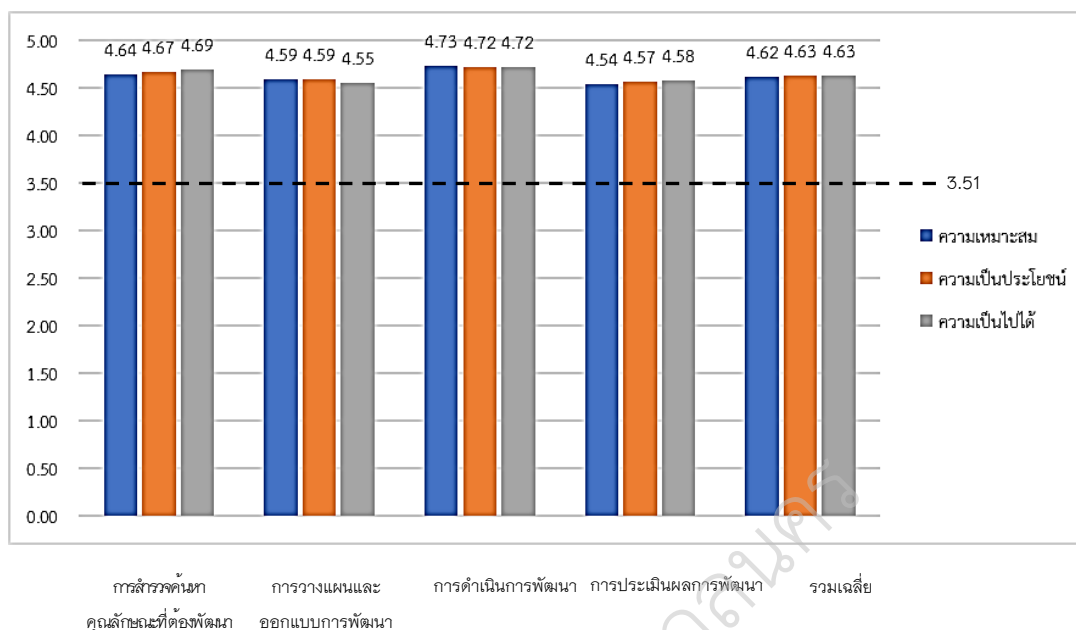
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล										
1	การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	4.64	0.40	มากที่สุด	4.67	0.40	มากที่สุด	4.69	0.40	มากที่สุด
2	การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	4.59	0.43	มากที่สุด	4.59	0.44	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด
3	การดำเนินการพัฒนา	4.73	0.41	มากที่สุด	4.72	0.42	มากที่สุด	4.72	0.42	มากที่สุด
4	การประเมินผลการพัฒนา	4.54	0.43	มากที่สุด	4.57	0.44	มากที่สุด	4.58	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	0.39	มากที่สุด	4.63	0.39	มากที่สุด	4.63	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 17 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.39) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.41) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.40) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.43) และประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.39) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.42) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.40) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.44) และการประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.39) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.42) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.40) การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.45) และการวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

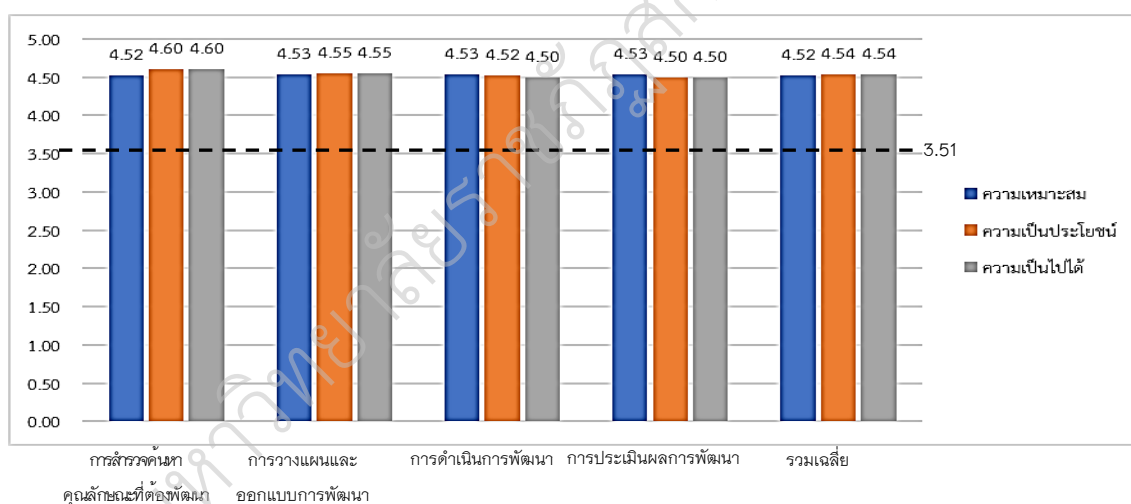
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล										
1	การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	4.52	0.37	มากที่สุด	4.60	0.38	มากที่สุด	4.60	0.39	มากที่สุด
2	การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	4.53	0.48	มากที่สุด	4.55	0.47	มากที่สุด	4.55	0.47	มากที่สุด
3	การดำเนินการพัฒนา	4.53	0.40	มากที่สุด	4.52	0.41	มากที่สุด	4.50	0.41	มากที่สุด
4	การประเมินผลการพัฒนา	4.53	0.47	มากที่สุด	4.50	0.49	มากที่สุด	4.50	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.52	0.37	มากที่สุด	4.54	0.37	มากที่สุด	4.54	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 18 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.37) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.48) การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.40) ประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.47) และการสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.37) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.41) และการประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.37) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.39) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) และการประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตาราง 19 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล

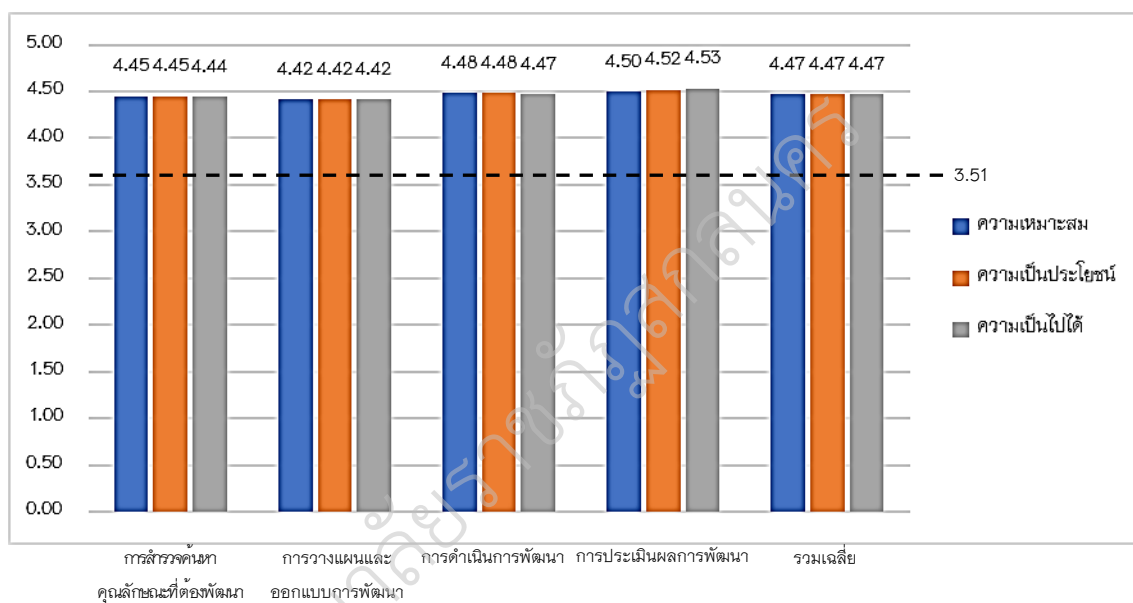
ข้อ ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความรู้ดิจิทัล										
1	การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	4.45	0.52	มาก	4.45	0.52	มาก	4.44	0.52	มาก
2	การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	4.42	0.42	มาก	4.42	0.45	มาก	4.42	0.47	มาก
3	การดำเนินการพัฒนา	4.48	0.53	มาก	4.48	0.54	มาก	4.47	0.54	มาก
4	การประเมินผลการพัฒนา	4.50	0.57	มาก	4.52	0.56	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.47	0.40	มาก	4.47	0.40	มาก	4.47	0.40	มาก

จากตาราง 19 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ด้านความรู้
ดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.40) โดยเรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) การดำเนินการ
พัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.45$,
S.D. = 0.52) และการวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.42)
ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.40) โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58)
การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะ
ที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.52) และการวางแผนและการออกแบบการพัฒนา
($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.40) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) และการวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.747 ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความรู้ดิจิทัล

ตาราง 20 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล
ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

ข้อ ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล										
1	การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	4.47	0.59	มาก	4.47	0.58	มาก	4.46	0.58	มาก
2	การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	4.46	0.50	มาก	4.48	0.50	มาก	4.48	0.49	มาก
3	การดำเนินการพัฒนา	4.47	0.45	มาก	4.47	0.45	มาก	4.46	0.46	มาก
4	การประเมินผลการพัฒนา	4.53	0.47	มากที่สุด	4.53	0.47	มากที่สุด	4.54	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.48	0.43	มาก	4.48	0.43	มาก	4.48	0.43	มาก

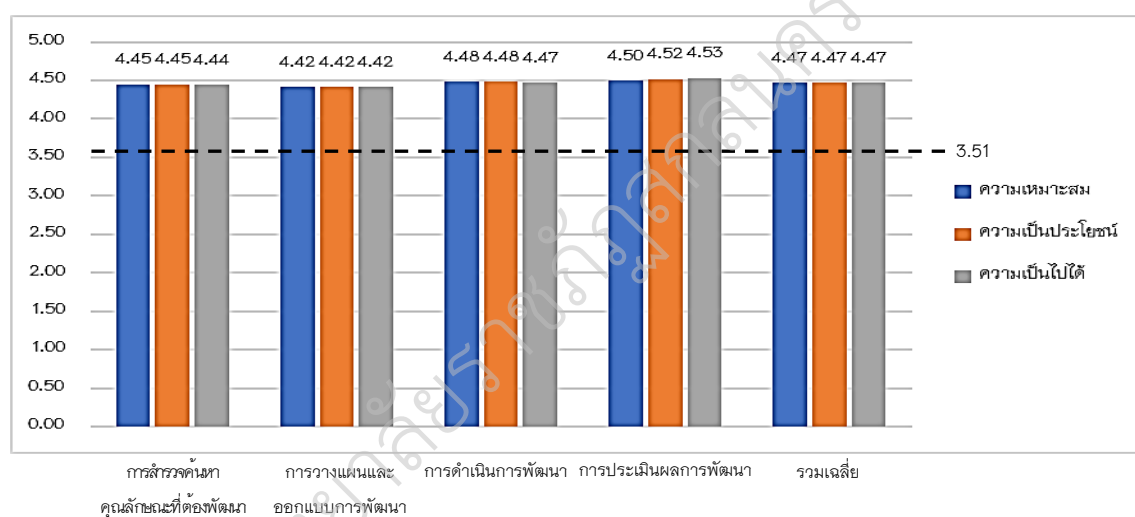
จากตาราง 20 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็น
มืออาชีพดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.47) การสำรวจ
ค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) การดำเนินการพัฒนา
($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.45) และการวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.46$,
S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.47) การวางแผน
และการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่

ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) การดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.45) และตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.48) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.49) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.58) และการดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล

ตาราง 21 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ด้านทักษะการใช้
เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล

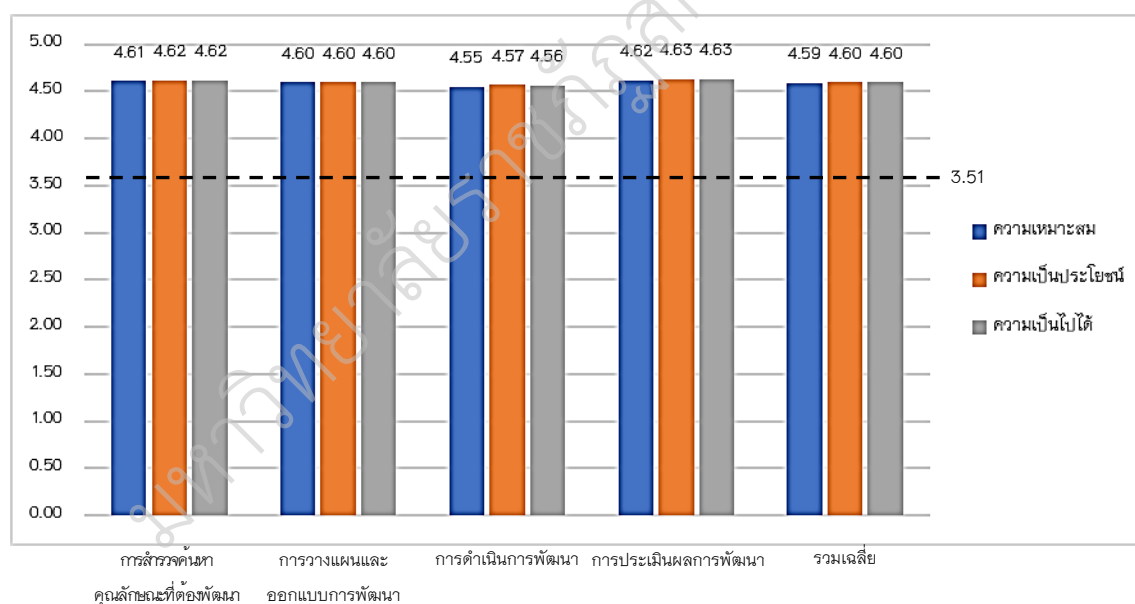
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล										
1	การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	4.61	0.49	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด
2	การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	4.60	0.46	มากที่สุด	4.60	0.46	มากที่สุด	4.60	0.46	มากที่สุด
3	การดำเนินการพัฒนา	4.55	0.43	มากที่สุด	4.57	0.42	มากที่สุด	4.56	0.42	มากที่สุด
4	การประเมินผลการพัฒนา	4.62	0.48	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.59	0.43	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด	4.60	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 21 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัล ด้านทักษะ
การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) การสำรวจ
ค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) การวางแผนและการออกแบบ
การพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.46) และดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.43)
ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.47) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) และการดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.47) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) และการดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล

ตาราง 22 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ด้านบริหารจัดการดิจิทัล

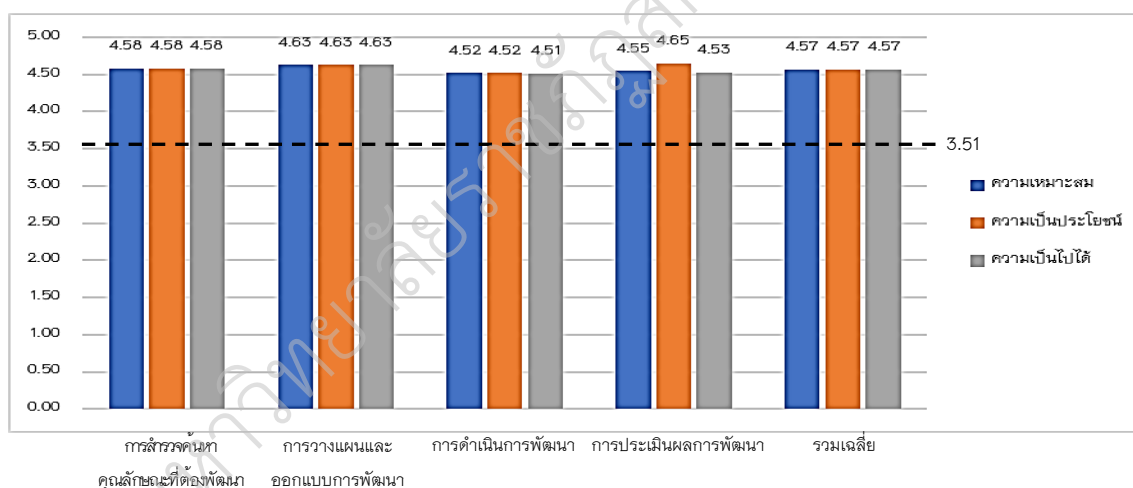
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการบริหารจัดการดิจิทัล										
1	การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา	4.58	0.49	มากที่สุด	4.58	0.49	มากที่สุด	4.58	0.49	มากที่สุด
2	การวางแผนและออกแบบการพัฒนา	4.63	0.46	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด
3	การดำเนินการพัฒนา	4.52	0.48	มากที่สุด	4.52	0.47	มากที่สุด	4.51	0.48	มากที่สุด
4	การประเมินผลการพัฒนา	4.55	0.57	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด	4.53	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.57	0.45	มากที่สุด	4.57	0.45	มากที่สุด	4.57	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 22 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านบริหาร
จัดการดิจิทัล พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. =
0.46) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)
การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) และดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.54$,
S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.49) การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.47) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, S.D.=0.49) และการดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนและการออกแบบการพัฒนา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.47) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) การประเมินผลการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) และการดำเนินการพัฒนา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านบริหารจัดการดิจิทัล

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียน
มีภาวะผู้นำดิจิทัล

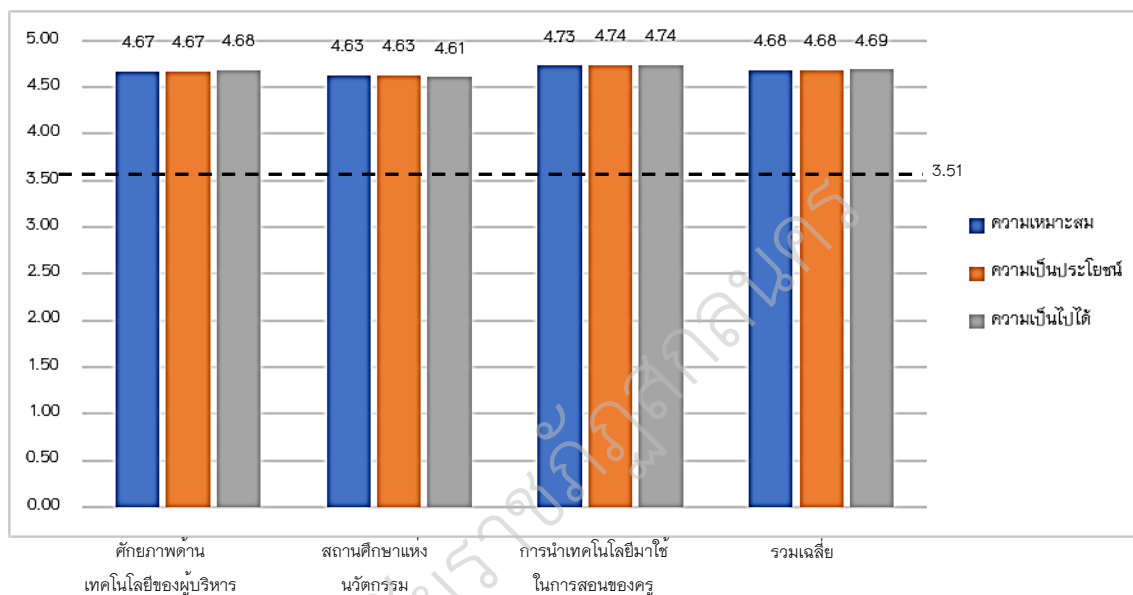
ข้อ	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล										
1	ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร	4.67	0.42	มากที่สุด	4.67	0.42	มากที่สุด	4.68	0.42	มากที่สุด
2	สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม	4.63	0.41	มากที่สุด	4.63	0.41	มากที่สุด	4.61	0.43	มากที่สุด
3	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู	4.73	0.37	มากที่สุด	4.74	0.35	มากที่สุด	4.74	0.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.68	0.38	มากที่สุด	4.68	0.37	มากที่สุด	4.69	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 23 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล
พบว่า

ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.38)
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู
($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.37) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.42)
และสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37)
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู
($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.35) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.42)
และสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.37)
 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู
 ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.34) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.42)
 และสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 กราฟแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4
 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล

ตอนที่ 4 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ และศึกษาการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย คำชี้แจง หลักการ วัตถุประสงค์ ความเป็นมาและความสำคัญ เนื้อหา และบรรณานุกรม โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงในภาคผนวก ก

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

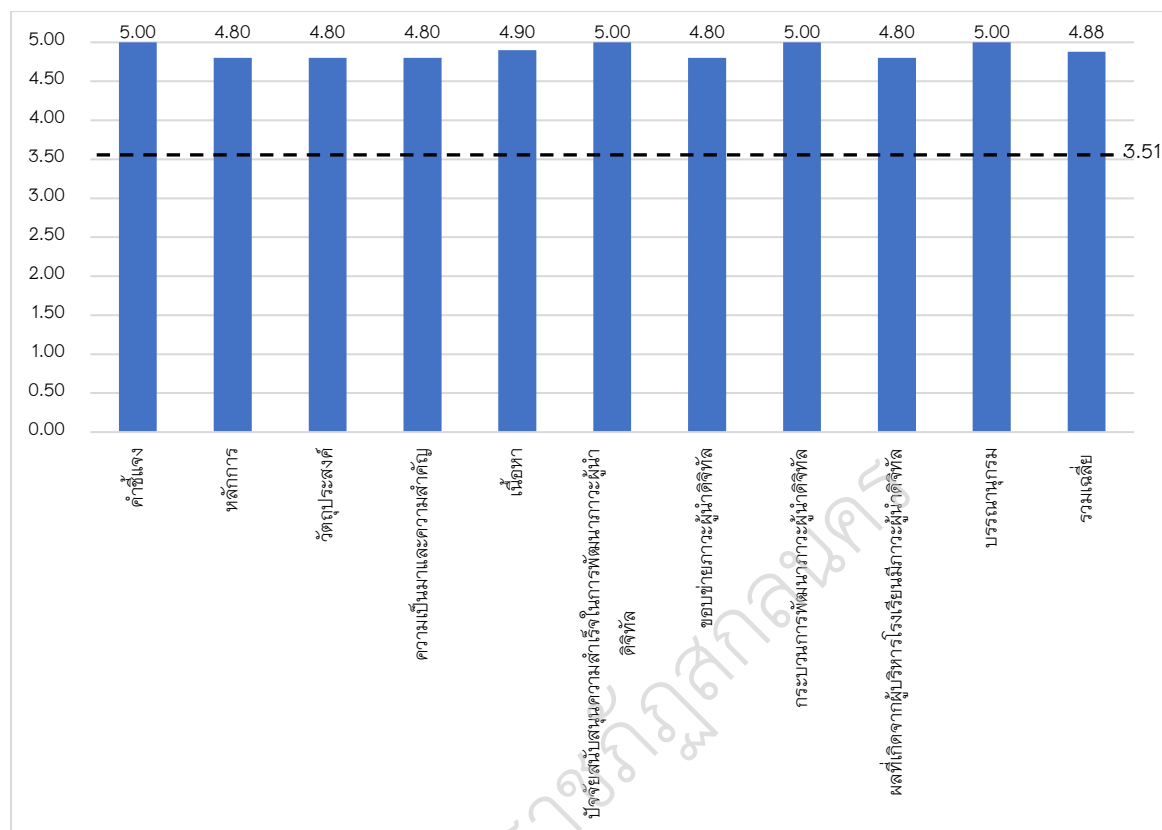
ผู้วิจัยนำร่างคู่มือการใช้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้าน	รายการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คำชี้แจง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	หลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด
3	วัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ความเป็นมาและความสำคัญ	4.80	0.45	มากที่สุด
5	เนื้อหา	4.90	0.23	มากที่สุด
5.1	ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2	ขอบข่ายภาวะผู้นำดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3	กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4	ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล	4.80	0.45	มากที่สุด
6	บรรณานุกรม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.88	0.19	มากที่สุด

จากตาราง 24 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คำชี้แจง และบรรณานุกรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ เนื้อหา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.23) หลักการ วัตถุประสงค์ ความเป็นมาและความสำคัญ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 กราฟแสดงความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) เพื่อสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด 3) สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและร่างรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 7 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 282 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 87 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 195 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31–0.87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.99

ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและจัดทำเป็นคู่มือฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักในภาพรวมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.39)
2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวคิดหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 3) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 4) ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม
3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.35; $\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.35; $\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.34)
4. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย คำชี้แจง หลักการ วัตถุประสงค์ ความเป็นมาและความสำคัญ เนื้อหา และบรรณานุกรม ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.19)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักในภาพรวม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.39) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในด้านการมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์ประกอบที่จะนำไปพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 องค์ประกอบ จึงเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมภารกิจและเป้าหมายสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากรและโรงเรียนให้ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheninger (2014, หน้า 1) ได้นำเสนอหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ซึ่งก็คือแนวทาง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหาร การศึกษา ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การประชาสัมพันธ์ 3) การสร้างภาพลักษณ์ 4) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และ 5) การปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 201-202) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู, ทิพาพร บัวชู (2562, หน้า 98) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการมองภาพในอนาคตเพื่อการวางแผนและบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ หากไม่มีวิสัยทัศน์ ก็จะทำให้การวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีในยุคนี้คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล สอดคล้องกับ ปรัชญนันท์ นิลสุข (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความสำคัญมากต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจไอซีทีเพื่อการศึกษาที่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา

1.2 ด้านความรู้ดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.41) ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถดิจิทัลเพื่อนำไปบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ DQ Institute (2020, p. 6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ดิจิทัล คือ การรู้ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ การประมวลผล และสร้างสรรค์เนื้อหา การรู้สื่อและข้อมูลสารสนเทศ สามารถใช้อย่างรู้เท่าทัน ปลอดภัยและสร้างสรรค์

1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการยุคดิจิทัล ต้องการผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง และมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นมืออาชีพดิจิทัล คือ พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจคนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล สอดคล้องกับ ดาวรสุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 164) ได้กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน

โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

1.4 ด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $S.D.=0.33$) ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารยุคดิจิทัลเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ตระหนักรู้และส่งเสริมครูให้ใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรมมีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี มีวิจรรย์ญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ พัฒนทักษะครูและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากร อาทิ การสร้างบทเรียนออนไลน์ การใช้ห้องเรียนออนไลน์ สอดคล้องกับ จินฉนวนตร ปะโคทัง (2561, หน้า 109) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ต้องเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบัน มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ถูกต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D. = 0.45$) ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่า และบทบาทในการดำเนินการบริหารจัดการ สนับสนุนให้มีการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมด้วยการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี มีการประสานงานด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา คำนึงถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ฝึกอบรมพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยี เพราะเห็นว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการเรียนรู้และส่งเสริมกระบวนการคิด สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยพัฒนาทักษะทางปัญญาและการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียน สอดคล้องกับ มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล มีความสำคัญมากต่อการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปในการร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวคิดหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 3) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และ 4) ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลายวิธี เช่น ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้และการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิพากษ์องค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจึงทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206); รัตติยา พรหมสิน (2559, หน้า 255-256); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 173-188) ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบโดยสรุปประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา ทั้งนี้เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล มีความคิดก้าวหน้า และมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการปรับวิธีการทำงานและการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและ Platform ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการช่วยให้การทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้ในวิถีปกติใหม่ ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาประกอบด้วย 1) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล เป็นการตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีของโรงเรียนไว้ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนา หรือเพื่อวางแผนทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี 2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถและทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการควบคุมกำกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อยกระดับศักยภาพ

ของโรงเรียนและพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีการวางแผนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงองค์กรเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานในลักษณะพึ่งพาอาศัย แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน สอดคล้องกับ ดาวรสุวรรณ ฤทธิการ (2564, หน้า 141) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำดิจิทัลว่าเนื่องจากการใช้และการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กรจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสำหรับองค์กร

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้งนี้เพราะเป็นพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง วางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นผู้นำในการพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 195) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเกิดแบรนด์ของโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร 3) สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร 4) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และ 5) จริยธรรมองค์กรและสังคมดิจิทัล

2.3 กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ทั้งนี้เพราะ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ การวางแผนการ

ดำเนินการตามวิธีการที่หลากหลายและมีการตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตามและตัดสินใจ สอดคล้องกับ ชูชัย สมิติโกร (2556, หน้า 41-48) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา หรือการสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนา เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุด การวิเคราะห์ความ ต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล สอดคล้องกับ Ackoff (1970, pp. 1-4) ได้กล่าวว่าความเหมาะสมของการวางแผนหรือการออกแบบ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่ เรากระทำก่อนที่จะมีการกระทำ (Action) เกิดขึ้นและเป็นเรื่องของการตัดสินใจโดยอาศัย การทำนายไว้ล่วงหน้า จากความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ ต้องทำก่อนที่จะมีการทำจริงในอนาคต และต้องมีการทำนายหรือการคาดการณ์ไว้ ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร และสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 75) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนามูลฐานโดยเน้นหลักการ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ และทักษะ ในการนำเสนองานที่ได้นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรมและการดำเนินงานต่าง ๆ อีกทั้งสอดคล้องกับ Desster (2004, p. 34) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ เหมาะสมเพราะเป็นกระบวนการที่มีระบบโดยการนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมา พิจารณาวิเคราะห์แปลความหมาย เพื่อที่จะตัดสินใจหรือสรุปคุณภาพและคุณลักษณะต่างๆ ที่ได้จากการวัดผลว่าผลที่ได้นั้น ดี-เลว, สูง-ต่ำ, มาก-น้อยกว่าเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ตั้ง ไว้อย่างไรการประเมินผลจะเน้นในเรื่องของคุณภาพมากกว่าปริมาณ และต้องใช้ข้อมูล หลายด้านมาผสมผสานกัน

2.4 ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะเมื่อ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลและนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ จะส่งผล ดังนี้ 1) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 2) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร และ 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู สอดคล้องกับสุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2563, หน้า 74) กล่าวว่า ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร เป็นความสามารถในการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียน ในยุคดิจิทัล จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ ต้องสร้างการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรใน

โรงเรียนให้เห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความเป็นมืออาชีพและ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด สอดคล้องกับ สมพร ทรงจ่อหอ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง การทำให้องค์การมีความสามารถในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์การจำเป็นต้องปรับระบบขององค์การทั้งหมดให้ สอดคล้องกับความคิดสร้างสรรค์และเกิดการวิจัยและพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการ สร้างนวัตกรรมรวมถึงเชื่อมโยงความรู้และการเรียนรู้ของคนในองค์การด้วย ทั้งนี้ ทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้และความรู้เกี่ยวกับลูกค้าถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ไม่ สามารถลอกเลียนได้ อีกทั้งทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2560, หน้า 45) กล่าวว่า การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูในยุคดิจิทัลมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีแบบต่าง ๆ ทั้งในระบบอะนาล็อก (Analog System) และระบบดิจิทัล (Digital System) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (Information Technology-IT) เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานเอกสาร การใช้สื่อสังคม ออนไลน์ในการสื่อสาร และการใช้โปรแกรมประมวลผล

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบที่ออกแบบมานี้เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีดำเนินการพัฒนารูปแบบ หลายขั้นตอน ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลหลากหลายวิธีจนได้ข้อสรุปทำให้ได้รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2558, หน้า 103-104) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ทรงคุณวุฒิและการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ปีการศึกษา 2555 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 370 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การร่างและปรับปรุงรูปแบบ ประกอบด้วย การร่างรูปแบบ ตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ 1.1) การใช้ ICT ในการบริหารงาน 1.2) การใช้ ICT ในการเรียนการสอน และ 1.3) การมีจริยธรรมในการใช้ ICT 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการและการวัดและประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ระยะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังการปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ (2564, หน้า 264) พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ อภิปรายได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนการบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล 2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร และ 4) การสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสอดคล้องกับ ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 293–311) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนว่า การวางแผน คือ กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันเข้ากับอนาคตเพื่อการแก้ไขสาเหตุของปัญหาตามเป้าประสงค์วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนต้องเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และ วิยะดา โพธิ์ทะโสม (2559, หน้า 37) กล่าวว่า งบประมาณหมายถึง การวางแผนในการบริหารรายรับ รายจ่าย การตรวจสอบดูแลการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจดิจิทัลที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้ สอดคล้องกับ นิภาพร ดีมาก (2559, หน้า 57) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนา คือการสนับสนุนให้บุคลากรได้กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มทักษะ โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจซึ่งสามารถพัฒนาได้ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร และหากผู้วางนโยบายให้การสนับสนุนบุคคลที่เป็นหัวหน้างานได้พัฒนาศักยภาพตนเอง โดยพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานของตนเอง เพื่อสร้างความรอบรู้และคุณธรรม จริยธรรมองค์กรจะมีการพัฒนาและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า มีความเหมาะสม

ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ปัจจุบันเป็นสังคมใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และท้าทายหลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล

3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล สอดคล้องกับ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 163) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ กนกกร สมปราชญ์ (2562, หน้า 117) ได้กล่าวถึงความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของความรู้ดิจิทัลว่า การที่ผู้นำเข้าใจและตระหนักในบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้นำมีความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการประเมิน การสร้าง และสื่อสารด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับมลวิสัย ธรรมแสง (2558, หน้า 174) ได้กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล คือการควบคุม กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับต่อการขยายหรือการปรับเปลี่ยนในอนาคต เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับขยายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย อีกทั้ง ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 178) ได้กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลมีความจำเป็นและเหมาะสม เพราะเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 100) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นการปรับเปลี่ยนโดยผู้บริหารมีบทบาทดังนี้ มีภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างวิสัยทัศน์ ICT สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ ICT ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็น Smart school, Smart classroom ใช้สิ่งแวดล้อมนอกห้องเรียนตามสภาพจริงในการจัดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของโลก พัฒนาสมรรถนะและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงแก่ครู

พัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ครู ผู้เรียน รวมทั้งผู้ปกครอง และสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล จำเป็นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพจริง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการพัฒนา สอดคล้องกับ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 44) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดความต้องการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การเลือกแนวทางในการพัฒนา และการดำเนินการพัฒนา

3.4 ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลแล้วจะส่งผลถึงการพัฒนาที่ดีขึ้นด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ผลของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร 2) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และ 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 120) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสร้างสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ให้เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนแล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2561, หน้า 22)

ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ได้ชื่อว่าผู้บริหารดิจิทัล จะต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลผลิตรวดเร็วขึ้นดีขึ้นและประหยัดขึ้น เทคโนโลยีไม่ได้มีประโยชน์เฉพาะกับการทำงานเท่านั้น หากเลือกใช้ให้ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายและกาลเทศะ เทคโนโลยีจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพโดดเด่นในการทำงาน ในองค์กรและสังคมกว้างอย่างไม่มีขีดจำกัด อีกทั้งสุจรรยา ชาวสกุล และคณะ (2563, หน้า 87) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครูทำให้ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีการฝึกฝนทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในยุคปัจจุบันเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย คำชี้แจง หลักการ วัตถุประสงค์ ความเป็นมาและความสำคัญ เนื้อหา และบรรณานุกรม คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.19) ทั้งนี้เพราะคู่มือถูกร่างให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัย โดยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสม แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนจัดทำเป็นคู่มือฉบับสมบูรณ์ นอกจากนี้คู่มือที่สร้างขึ้นยังมีแนวทางการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้อย่างชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ คำชี้แจง หลักการ วัตถุประสงค์ ความเป็นมาและความสำคัญ เนื้อหา และบรรณานุกรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2550, หน้า 132) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะการเขียนคู่มือที่ดีว่า คู่มือจะต้องมีความชัดเจน ให้อ่านละเอียดครอบคลุมเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจอย่าง

แจ่มแจ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง (2554, หน้า 126) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความสำหรับครู ภาษาไทย พบว่า คู่มือที่ดีต้องมีการระบุขั้นตอนการจัดทำคู่มือและวิธีการใช้คู่มือชัดเจน ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนาคู่มือ และแนวทางการนำไปใช้

ขอเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ซึ่งได้องค์ประกอบและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติให้กับโรงเรียนในสังกัด รวมถึงใช้เป็นแนวทางการกำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติ สมรรถนะดิจิทัลและการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการ โรงเรียนในสังกัด รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ บริบททางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ในบรรดาปัจจัยสนับสนุนความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหารมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความมุ่งมั่นของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นแบบอย่างและทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น

1.4 ในบรรดาขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนามีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้อย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลสภาพที่แท้จริงและสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล เพราะผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ระดับมาก เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66.
- _____. (2560). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2562). ภาวะผู้นำ : แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลพรรณ เกาโพธิ์. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2559-2561). กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- _____. (2562). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565). กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2548). การวัดและประเมินผลอิงมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางคณาจารย์.
- _____. (2562). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/> 27 ธันวาคม 2562.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ*. 2563, เข้าถึงได้จาก
<https://www.moe.go.th/>. 6 พฤศจิกายน 256.

_____. (2565). *สารสนเทศกระทรวงศึกษาธิการ*. 2565, เข้าถึงได้จาก
<http://www.mis.moe.go.th/>. 27 สิงหาคม 2565.

กรุณา วิทยารัตน์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
 การเป็นผู้มีจิตอาสาสำหรับนักเรียน นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาของ
 วิทยาลัยเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กฤษณา ลิกขมาน. (2554). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสื่อสาร
 ภาษาอังกฤษธุรกิจ โดยการใช้การสอนแบบ E-Learning*. รายงานการวิจัย
 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). *รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). *การนิเทศในสถานศึกษา*. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

โกชัย สาริกบุตร และสมพร สาริกบุตร. (2551). *แนวทางการวิเคราะห์และประเมินผล
 แบบเรียน*. กรุงเทพฯ: แสงรุ่งการพิมพ์.

โกศล จิตวิรัตน์. (2562). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อ
 ก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21. *Humanities, Social Sciences and
 Arts*, 12(6), 1796–1816.

คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
 เพื่อการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร.

ครรชิต มัลลวงค์. (2550). *ก้าวไกลไปกับคอมพิวเตอร์ สารคอมพิวเตอร์ที่ข้าราชการ
 ต้องรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ
 คอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

- เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2554). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน สื่อความสำหรับครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทนา สุปิณณะ. (2558). *การสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายวิชาการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น เรื่อง ชนิดข้อมูลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปปิเลกรูป.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมณณ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- _____. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- _____. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระศักดิ์ สร้อยคำ. (2561). *การพัฒนาแบบแผนการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2553). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาลัยสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เจริญ ภูวิจิตร. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน (Principals Characteristics in ASEAN)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์นานาชาติเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สคบศ.
- ฉลวย ม่วงพรวน. (2560). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยกิจกรรมการรู้คิดในการอ่านภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลียว ยาจันทร (2556). *นโยบายและการปฏิบัติด้านการศึกษาระดับพื้นฐานเพื่อพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชิวิน อ่อนละอ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 10(1), 108.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/251086> 23 ธันวาคม 2564.
- ชูติรัตน์ กาญจนชนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ = Personnel training in organizations*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานิย์ ธรรมเมธา. (2557). *อีเลิร์นนิ่ง: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ e-Learning: from theory to practice*. โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- ธนาภ สิริพร. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 : กรณีกิจกรรมชุมนุม, กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี-ยุวศาสตร์และกิจกรรมสถานักเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). *เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน)*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซนเตอร์.
- ณัฐฐนิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 15 (2), 60-62.

- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). “ผู้นำที่เรียกว่า Digital Leader ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล” .
HR Society Magazine, 15(172), 20–23. [https://so03.tci-
thaijo.org/index.php/jeir/article/view/251086](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/251086) 12 ตุลาคม 2564.
- นิชากร นิธิวุฒิกาศย์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้
แบบโครงงานของครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาวรุกรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณอมพร เลหาจรัสแสง. (2558). คู่มืออาจารย์ด้านการสอน. เชียงใหม่: สำนักพัฒนา
คุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). การจัดการศึกษา 4.0 กับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน.
กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาประยุกต์ วิชาการ.
- ทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์. (2555). การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษากับการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัด
นครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators.
วารสารครุศาสตร์สาร : Journal of Education Studies, 2562; 13(2), 294–285.
- ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสิกุล. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่
สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แหมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2562). ทักษะแห่งอนาคตใน Education Disruption. ใน เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษเรื่องบริหารอย่างไรในโลกที่เปลี่ยนแปลง. (เอกสารอัดสำเนา).
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพดล นพเคราะห์. (2555). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันทมนัส รอดทัศน. (2554). การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภาพร ดีมาก. (2559). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บงกช ทองเยี่ยม (2560). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ ปรียากร. (2538). ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.

- ปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา
4.0. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1994–2013. เข้าถึงจาก
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/143779>
5 กรกฎาคม 2565.
- ประเมษฐ์ โมลี. (2552). *การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ*. วิทยานิพนธ์
ด.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชา แสนเย็น. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน
เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประทุม อังกุลโลहित. (2551). *ปรัชญาปฏิบัตินิยม: รากฐานปรัชญาการศึกษาในสังคม
ประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาส วรรณทอง. (2559). *การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล
ตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์*. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(2),
112–113.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2556). *จิตตวิศวกรรมทางการศึกษา*. *วารสารพัฒนาเทคนิค
ศึกษา*, 25(88), 14–19.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ. (2550). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ปุระชัย เปี่ยมลมบูรณ์. (2557). *การวางแผน ความหมาย กระบวนการและอุปสรรคใน
เอกสาร ประกอบการสอนวิชา รศ.640 นโยบายสาธารณะและการวางแผน*.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). *เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่
จะเปลี่ยนแปลง*. *วารสารวิชาการ*, 1, 44.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). *นวัตกรรมทางเทคโนโลยี-การจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ เกิดจั่น. (2559). *การพัฒนาบทเรียนฝึกอบรมผ่านเว็บ เรื่อง การใช้งานห้องสมุด
สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. ปรินิพนธ์ ปร.ด.

พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พลุ เดชะรินทร์. (2560). องค์กร 4.0. เข้าถึงได้จาก

<http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640476>. 17 ตุลาคม 2564

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา.

เล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 1-22.

_____. พุทธศักราช 2545. (2545). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123ก
หน้า 16-20.

_____. พุทธศักราช 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45ก หน้า 1-2.

พัชรา วาณิชวาทิน. (2560). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ

กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555). รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ และคณะ. (2559). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.

(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรวรธรณ์ นิลแก้วบรรวิชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

ทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวิช ทองโรจน์. (2559). 10 อาการที่ทำให้ต้องผ่าตัดใหญ่การศึกษาไทย. ใน มติชน

รายวัน. หน้า 23 ฉบับวันที่ 8, 10, 12, 13 พฤศจิกายน 2551. (ออนไลน์)

2559 (19 กันยายน 2559) สืบค้นจาก [https://www. Charuaypontorranin.](https://www.Charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538672107)

[com/index. php?lay=show&ac =article &id=538672107](https://www.Charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538672107).

- ภาวิณี เพ็งธรรม. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการผลิตหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) สำหรับครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูวดล บัวบางพลู. (2554). การพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่าย ระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสิข ลิทธิสมบุญ. (2552). การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยเรศวร.
- มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 11(2), 10-11.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). กระบวนการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์. กรุงเทพฯ: วิทยการพิมพ์.
- มัลลิกา ดอกไม้ทอง. (2550). ผลกระทบของทักษะความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีที่มีต่อการเพิ่มคุณค่าของการนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุทธชัย จริตน์อม. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพเรศ วัชยาณิม. (2554). การพัฒนาคู่มือการศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินป่าใน อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติยา พร้อมสิน (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.

- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- รัตนารณ ปานแก้ว. (2557). สภาพการพัฒนาครูด้านวัดและการประเมินผลตามสภาพ
จริงในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- _____. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์. (2559). เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน. เข้าถึงได้จาก
www.human.nu.ac.th/th/docs/research/01.pdf. 3 มกราคม 2565.
- ลือชัย ชูนาคา. (2558). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วลัยลักษณ์ โจมไตร. (2558). พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ
ผู้ปกครองในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วัฒนา ฉิมประเสริฐ. (2554). การพัฒนาคู่มือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย
ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วัฒนา สายเชื้อ. (2561). กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการของโรงเรียน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วันเพ็ญ ศรีแก้ว. (2552). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- วาลิกา อัครนิตย์. (2562). กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สงขลา:
สำนักงานเลขาธิการคณะการศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิจิตร ศรีสอาน (2561). สมรรถนะของผู้บริหารมีอาชีพที่มีผลต่อความสำเร็จ
ของสถานศึกษา. ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเครือข่ายคณาจารย์
สาขาบริหารการศึกษา เรื่องกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา
เพื่อสร้างผู้นำมีอาชีพ. (อัคราณา)
- วิชัญ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย ตันศิริ. (2550). อุดมการณ์ทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.

- วิเชียรศักดิ์ ทิพสิงห์. (2563). กลยุทธ์การป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วิระดา โพธิ์ทะโลม. (2559). ปัจจัยควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 261-267.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารทางการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษ
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการศึกษาสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการ
ยกระดับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิระยุทธ ก้อนก้น. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. (2551). การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์. (2557). *เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*.
 ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กษ.ด. พิษณุโลก:
 มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพร กุลสานต์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
 ขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
 สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2561). *HR วาไรตี้ คัมภีร์ บริหารคน*. สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ
 ศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โพสท์ พับลิชชิง
 (มหาชน).
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และ
 แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกุณา ยวงพวง. (2554). *การพัฒนาคู่มือศึกษาธรรมชาติประจำเส้นทางเดินศึกษา
 ธรรมชาติในหมู่บ้านแสงจันทร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2561). *ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ
 ในภาคราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
 โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์
- สมพร ทรงจอหอ. (2563). *การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสาร
 วิทยาลัยนครราชสีมา. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564.
http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2563Vol12No1_124.pdf
- สมโภชน เอี่ยมสุภาษิต. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมบุญ บวรศิริรักษ์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 3(5), 158-173.
- สมาน อัครภูมิ. (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยญา จุฑานิล. (2556). *การบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนสำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สังวาล เขื่อนคำ. (2554). *การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายสุนีย์ กลางประพันธ์. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำนักเรียนส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ล้มมา รัตนชัย. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2561). *ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). *การถอดบทเรียนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 –2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2561–2564*. เข้าถึงได้จาก <https://www.depa.or.th/th/master-plan-digital-economy/1st-master-plan-for-digital-economy>. 3 ธันวาคม 2564.
- สิริกร ประสพสุข. (2555). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์. (2546). *การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- สิริศักดิ์ พัฒนาศาร. (2564). *การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/internetjamesji/home>. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระ รุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2563). *ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุขญา โกมลวานิช. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย.

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย เชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุทธิณี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม, (2560). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี, *วิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1), 350-363.
- สุนรัตน์ อัครกุล. (2557). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุพล วังสินธ์. (2545). *การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. *วารสารประกันคุณภาพ*, 12-14.
- สุภาวช เซาณเกษม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรรัตน์ รอดพัน. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 9(35), 36-45.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล*. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- เสนาะ ดิยาว. (2551). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หวานใจ เวียงยิ่ง. (2564). *กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ด. สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). นวัตกรรมทางการศึกษา.วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 45–51. <http://jfklib.oas.psu.ac.th/opac2/BibDetail.aspx?bibno=1259431>
- อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อันธิกา ปริญาณิลกุล และคณะ. (2563). ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย : กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะอุตสาหกรรมบริการ. ชลบุรี: วิทยาลัยดุสิตธานี.
- อินทจักร์ สุขเกษม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วารสารราชพฤกษ์, 16(2), 120–129. เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/128586/96643> 14 พฤษภาคม 2565.
- อวยพร ออละมาลี. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์เสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ และทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัยโดยใช้แนวคิดเรกจิโอ เอมีเลีย และพหุสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era), เข้าถึงได้จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir-1> พฤศจิกายน 2565.
- Ackoff, R. L. (1970). *A Concept of Corporate Planning*. New York: John Wiley and Sons.
- Anderson, J. E. (1975). *Public Policymaking*. New York: Praeger.
- Bardach, E. (1998). “Creating value through collaboration.” In *getting agencies to Work together. The practice and theory of managerial craftsmanship*. the journal of politics. 62(1), 264–266.

- Bass, B.M. & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. (4th ed). New York: Free Press.
- Beebe, S. A.; Mottet, Timothy P.; & Roach, K. D. (2004). *Training and Development: Enhancing Communication and Leadership Skills*. New York: Pearson and AB.
- Bennis, W.G. (1989) *Managing the dream: Leadership in the 21st Century*. Journal of Organizational Change Management. 2, 1(2013), 6–10.
- Buehler, D. (2016). *Digital Leadership & Strategy & Online*. Retrieved March 4, 2022.
- Casstelter, W. B. (1976). *The Personal Function in Education Administration* (2nd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Contributor. (2017). *Skill in digital leadership*. Retrieved March 4, 2022
form <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-indemand-skills-in-digital-leadership>.
- Crompton, H. (2018). *Education Reimagined: Leading Systemwide Change with the ISTE Standards* (USA: International Society for Technology in Education, 2018), 1.
- Curious, C. (2013). *Digital Leadership or just leadership?* Retrieved April 23, 2022, from <http://www.curiouscatherine.info/2013/06/02/digital-leadership-or-just-leadership>.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience*. (3rd ed.) Mason, OH: Thomson South –Western.
- De Waal, A.A. (2016). *What Makes a High-Performance Organisations*. (online). Available from: <https://www.hpocenter.net/connaissanceset-inspiration>.
- Desster, G. (2004). *Management; Principles and Practices for Tomorrow's Leaders* (3rd ed). Florida: UG/GGS Information Services.
- DQ Institute. (2020). *DQ. (Digital Intelligence)*. สืบค้น 10 มกราคม 2564. จาก www.dqinstitute.org
- Dror, Y. (1989). *Public Policymaking Reexamined*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.

- Drucker, P. F. (2002). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*. (August), 95–103.
- Dye, R. T. (1978). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*.
- Fulmer, R. M. (1974). *The New Management*. New York: Macmillan.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957). Social behavior and the administrative process: The sixty–third yearbook of the National Society for the Study of Education. *The Social Review Organization*. Retrieved April 23, 2022, from <https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdf/10.1086/442411>.
- Gilster, P. (1997). *Digital Literacy*. New York: John Wiley & Son.
- Goldsmith, S. & Eggers, W. D. (2004). *Governing by Networks: The New Shape of the Public Sector*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- Goldstein, I. L., & Ford, K. (2002). *Training in Organization: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. (4th ed.) Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co Inc.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill.
- Gorton, C. & Gorton, B. (2018). *6 Characteristics of Digital Leadership*. Retrieved May 25, 2019, from <https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>
- Gronlund, N.E. & Linn, R. L. (1990). *Measurement and Evaluation in Teaching*. (6th Ed). New York: Macmillan.
- Greenwood, W. T., Judd, R. & Becker, F. W. (1988). *Prepared under The Auspices of the Policy Studies Organization*. New York: Greenwood Publishing Group, 28.
- Gulick, L. (1973). *Paper on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Heinich, R, Molenda, M. & Russell, J. (1993). *Instructional Media and the New Technologies of Instruction*. (3rd ed). New York: Macmillan Publishing.

- HREX.asia. (2567). *การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ*. Retrieved February 20, 2024, from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>.
- Holdaway, K. (2013). *What makes a great leader*. Retrieved March 12, 2022 from HTTP: //www. Gwonettnetwork.com/ArticleWhatMakesAGreatleader.htm.
- Holt, R. C. (1993). Very simple classification rules perform well on most commonly used datasets. *Machine Learning*, 11 (1).
- Irwin, R. D. (1989). *Organization Theory and Design*. (6th ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Ivancevich, J. H. et. al. (1989). *Management: Principles and Functions*. (4th ed.). Boston, MA.
- Kaganer, E., Sieber, & Zamora, J. (2014). *The 5 keys to a Digital Mindset*. IESE. (online) 2014 (May 2014) Available from: <http://www.forbes.com/sites/iese/2014/03/11/the-5-keys-to-a-digital-mindset/2/#47c6c5e94f5f>.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. (9th ed). New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2007). *Effective Leadership*. (3rd ed.). International Edition: South-West.
- _____. (2010). *Effective Leadership*. (4th ed). Canada: Nelson Education Ltd.
- Massie, J. L. & Douglas, J. (1981). *Managing: A Contemporary Introduction*. (3rd ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- McEwan, K. E. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Macmillan.
- McGuire, M. (2006). *Collaborative public management: Assessing what we know and how we know it [Special issues]*. Public Administration Review, 66 (6), pp. 33-43.

- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (2005). *Human Resource Management*. New York: Prentice–Hall.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work*. (7th ed.). California: Wadsworth.
- Myers, S. (2012). *Leadership and management: What is the difference?* Retrieved March 28, 2022, from <https://www.teamtechnology.co.uk/leadership/management/overview/>
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills, G. E. (1991). *Human Resource Development*. Englewood cliff, New Jersey: Prentice–Hall.
- Plomion, B. (2011). *Digital leader*. Retrieved March 17, 2022, from: <https://www.adweek.com/contributor/ben-plomion/digital-leadership>.
- Pijanowski, J.C., Hewitt, P.M & Brady, K.P. (2009). *Superintendents' Perceptions of the Principal Shortage*. NASSP Bulletin; 93, 85–93.
- Quinn, J. B. (1991). Managing innovation: Controlled chaos. Harvard Business Review. 63 (3): 17–28. Retrieved March 12, 2022, from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1504499
- Robinson, L. (2019). *Burnout Prevention and Treatment [Web blog message]*. Retrieved March 12, 2022, from <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnoutprevention-and-recovery.htm>
- Rossi, P.H. & Howard, E.F. (1982). *Evaluation: A Systematic Approach*. (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. United States of America: Corwin.
- Sieber, S. Kaganer, E. & Zamora, J. (2014). *How to be a digital leader*. Retrieved December 24, 2013, from <http://www.forbes.com/sites/iese/2013/08/23/how-to-be-a-digital-leader/>
- Smith, S.C., & Piele, P.K. (2006). *School Leadership Handbook for Excel*. (4th ed). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Stewart, M. (2015). *The language of praise and criticism in a student evaluation survey*. Studies in Educational Evaluation, 45, 1–9.

Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieves May 25, 2019, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>

The American Heritage Dictionary. (1985). 2nd college ed. Boston: Houghton Mifflin.

Taylor, M. L. (2005). *Strategic Management: Creating Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.

Tran, L. (2017). *Digital Transformational: The 5 Must-Have Skills for Digital Leaders*. Retrieved 15 May 2022 from <http://www.inloox.com/company/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-leaders/>

Wahlstrom, K., & Louis, K.S. (2008). *How teachers experience principal leadership: The roles of professional community, trust, efficacy, and shared responsibility*. Educational Administration Quarterly. 44,(4) 458-495.

Wallace, M. (2011). New Schools for a New Century. In Helen O'Sullivan and John West-Burnham (Editors). *Leading and Managing Schools*. Los Angeles: SAGE.

Wall Street Journal. (2013). *What is the difference between management and leadership?* Retrieved May 28, 2022, from <https://guides.wsj.com/management/developing-a-leadership-style/what-is-the-difference-between-management-and-leadership/>

Werner, J.M. & Desimone, R.L. (2009). *Human Resource Development*. (5ed). South-Western Cengage Learning.

World Press. (2013). *Giving meaning to leadership*. Retrieved March 28, 2022, from <https://leadershipdefinition.net/>

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). Tokyo: Harper International.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Zehr, J. G. (1994). *Creating Environment Publication: A Guide to Writing for Interpreters and Environmental Education*. Wisconsin: UWS Foundation Press Inc.

- Zhong, L. (2017). "*The Effectiveness of Digital Leadership at K-12 Schools in Mississippi Regarding Communication and Collaboration During CCRS Implementation*" Dissertations. 328 (online). www.aquila.usm.edu/dissertations/328. March 19, 2018.
- Zhu, P. (2014). *Five Key Elements in Digital Leadership*. Retrieved March 17, 2022 from <http://futureofcio.blogspot.com/2014/10/digital-leadership-effectiveness.html>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางพรมา จันทรโคตร

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล และนำไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ปัจจัยสนับสนุน ความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ขอบข่ายภาวะผู้นำดิจิทัล กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประกอบการพัฒนานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นางพรมา จันทรโคตร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	i
สารบัญ	ii
คำชี้แจง	1
หลักการ	2
วัตถุประสงค์	2
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
เนื้อหา	5
ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	5
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล	6
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	7
ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล	8
บรรณานุกรม	9

คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

คู่มือการใช้ “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เล่มนี้ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการ และมีข้อควรทราบดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุ่งเน้นพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 1.2 ความรู้ดิจิทัล
- 1.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล
- 1.4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล
- 1.5 การบริหารจัดการดิจิทัล

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้รูปแบบควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นอย่างดี และศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างเข้าใจ

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนให้เข้าใจในทุกขั้นตอน

4. รูปแบบนี้เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนไปปรับประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทของโรงเรียน

หลักการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการ ดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็น การเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย
 - 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ 3) การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย
 - 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน และ 6) การศึกษาในสถาบัน
3. เป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และทักษะด้านภาวะ ผู้นำดิจิทัล

วัตถุประสงค์

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นกิจกรรม ที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างความตระหนัก และเจตคติในการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สถานการณ์โลกที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจเข้มข้นขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด สนับสนุนการทำงาน และหลอมรวมเข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยได้วางรากฐานการพัฒนา และปฏิรูปเชิงโครงสร้างโดยการปรับบทบาทของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็น “กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” เพื่อเป็นกลไกหลักในการผลักดันการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและมีการตรา “พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560” อันเป็นการวางรากฐานโครงสร้างเชิงสถาบันในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 1)

ดิจิทัลเทคโนโลยีจึงมีผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานของโรงเรียนในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของโรงเรียนเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (ธีรดา สืบวงศ์ชัย, 2553, หน้า 15-16) ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางดิจิทัล กล่าวคือผู้บริหารต้องมีทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน

การสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุม ความสามารถในการใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในโรงเรียนโดยมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของผู้เรียน ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (Sheninger, 2014, p. 102)

ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของคนในยุคดิจิทัล (Digital Worker) มีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ต้องการพื้นที่ในการแสดงความสามารถ แสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและเปิดพื้นที่แห่งความสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบที่จะนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน แนวทางที่ผู้นำในยุคดิจิทัลควรนำมาใช้ขับเคลื่อนการเรียนรู้และการพัฒนา คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

เนื่องด้วยเทคโนโลยีนั้นทำให้การแข่งขันในองค์กรต่าง ๆ ดุเดือดมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่เว้นแม้แต่องค์กรทางการศึกษาทั้งในสังกัดภาครัฐและโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังกัด ภาคเอกชน สถานศึกษาจะสามารถปรับตัวให้อยู่รอดได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นหลักเนื่องจากจะทำให้สามารถนำบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ภายใต้กระแสเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งหมายถึงทักษะและกรอบแนวคิดที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็น ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความยืดหยุ่น และการสร้างสรรค์ เป็นต้น (ดาวรุตพรณ ธิวิถการ, 2564, หน้า 75-76)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะเกี่ยวกับดิจิทัลที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาและจัดกลุ่มเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความคิดก้าวหน้า และมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการปรับวิธีการทำงานและการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและ Platform ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการช่วยให้การทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้ในวิถีปกติใหม่ (New Normal) ประกอบด้วย

1.1 นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล หมายถึง การตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีของโรงเรียนไว้ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนา หรือเพื่อวางแผนทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี

1.2 ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการควบคุม กำกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อยกระดับศักยภาพของโรงเรียนและพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.3 ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงองค์กรเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานในลักษณะพึ่งพาอาศัย แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนความรู้ทางดิจิทัลที่นำมาสู่การปฏิบัติในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้น การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารดิจิทัลในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล

2.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และนำ

วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และ 3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ

2.2 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ พฤติกรรมหรือทักษะที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร การใช้และเข้าใจดิจิทัล การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และ 5) การวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล

2.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจคนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล

2.4 ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ ด้วยสื่อดิจิทัล 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล และ 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การบริหารจัดการดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน 3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และ 4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

กระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา การกำหนดความต้องการพัฒนา การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน และคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา เป็นการวางแผนการพัฒนา สมรรถนะการวางแผนออกแบบหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกแนวทางในการพัฒนา การระบุช่องว่างของสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ และการกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง

ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา เป็นการดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้ โดยใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย ดังนี้

1) การฝึกอบรม หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความเป็นผู้นำ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากเครือข่ายชุมชนเรียนรู้มืออาชีพ การอบรมในหลักสูตรที่นำเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพ

2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตเป็นพื้นฐาน การจัดห้องสมุดและห้องปฏิบัติการให้มีอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชันนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การติดต่อประสานงานและใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองหรือผู้นำชุมชน

3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การทำ PLC การร่วมกันทำงาน การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองโดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง รูปแบบการสอนงานโดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของผู้สอนถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้

6) การศึกษาในสถาบัน หมายถึง การพัฒนา หล่อหลอมให้ผู้รับการศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฟังบรรยาย การฝึกอบรมพร้อมการปฏิบัติงาน และการฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตามและตัดสินใจ ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนามาตามวิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

4. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล

ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

4.1 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารจัดการในสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้บริหารมี

วิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

4.2 สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ หรือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด มีการผลิต ตลอดจนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนำกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในโรงเรียน

4.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีการฝึกฝนทักษะในการนำใช้เทคโนโลยีมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ.2561-2580). เข้าถึงได้จาก <https://ict.moph.go.th/th/extension/718>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2564). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565 MOE Digital Transformation for Education Action Plan 2020-2022*. เข้าถึงได้จาก <https://bict.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/03/digital-63-65.pdf>
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิลกรุ๊ป.
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ประภาส วรรณทอง. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 6(2), 112-126.

- มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*, 11(2), 10–11.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงาน ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา เข้มข้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภาวช เชาวนเกษม, วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ และสุตารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 3(3), 85–99.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี.
- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Contributor. (2017). Skill in digital leadership. Retrieved from <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-indemand-skills-in-digital-leadership>
- Curious, C. (2013). *Digital Leadership or just leadership?*. Retrieved from <http://www.curiouscatherine.info/2013/06/02/digital-leadership-or-just-leadership>.
- Hood, D. (2017). *10 skills for digital leadership at accounting firms*. Retrieved from <https://www.accountingtoday.com/opinion/10-skills-for-digital-leadership-at-accounting-firms>

- Plomion, B. (2011). *Digital leader*. Retrieved from <https://www.adweek.com/contributor/ben-plomion/digital-leadership>.
- Sheninger, E.C. (2014). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. United States of America: Corwin
- Zhu, P. (2014). *Five Key Elements in Digital Leadership*. Retrieved from <http://futureofcio.blogspot.com/2014/10/digital-leadership-effectiveness.html>
- _____. (2014). *What are the Most Critical Qualities to a Successful Digital Leader*. Retrieved from <http://futureofcio.com/2015/06/what-are-most-critical-qualities-to.html>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

1. สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
2. สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
3. เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม (Expert Group Meeting)
4. ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
5. ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
6. ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
7. ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

สัณณษณผู้บรหรงเรยน



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัณณษณผู้บรหรงเรยน

เรยน นายฉัตร สิงห์บุราณ

สิ่งที่ส่งมำด้วย แบบสัณณษณผู้บรหรงเรยน

ด้วย นางกฤษณา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากฎาผู้นำดิจิทัลของผูบรหรงเรยนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวินิจฉัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวินิจฉัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัณณษณท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการหาองค์ประกอบกฏาผู้นำดิจิทัลของผูบรหรงเรยนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัณณษณจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัณณษณอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรยนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกฤษณา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรียน ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นางกิริณา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการหาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรียน ดร.ณัฐพล วรรณศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นางกิริณา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทางองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรียน นายสินธ์ สิงห์ศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นางกิริณา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการหาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรียน นายยอดชาย พ่อหลอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ด้วย นางกิริณา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทอ้งค์ประกอบกาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

เรียน ดร.ทินกร ภาคนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางกิริมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

เรียน นางทิพวรรณ แสนจันทร์ผิขัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางกิริณา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

เรียน นายศักดิ์ดา ชัยภักย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางกิริณา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
เรียน ดร.นิยม ไผ่โสภา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางกิริณา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริณา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

เรียน ดร.วรัท พฤกษาทวีกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางกิริมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางกิริมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม (Expert Group Meeting)



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.วรัท พุกษาวิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.วรพงษ์ น่วมอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวอผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.ศักดา ชัยภักย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.ทินกร ภาคนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทโรตตร รหัสนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทโรตตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๔๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม

เรียน ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม Expert meeting ๕

เรียน นายจักรพงษ์ แสนสุริวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประชุมกลุ่ม ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศักดิ์ หัตถสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นฤมล ทัดสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ อุดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพล วรรณศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศิริสุตา แก้วมณีชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแพศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฌลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหํทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทรโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ผลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทรโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมมา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलัณิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรเจริญวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเขื่อนแก้วขุณปลัมภ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน

ด้วย นางพรมมา จันทร์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทร์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทร์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทร์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
จำนวน 87 โรงเรียน



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
จากตัวแทนกลุ่มพื้นที่จังหวัดจำแนกตามกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 353 คน

ที่	โรงเรียน	สพม./จังหวัด	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา
37	โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม	บุรีรัมย์	104
38	โรงเรียนลำปลายมาศ	บุรีรัมย์	
39	โรงเรียนกระสังพิทยาคม	บุรีรัมย์	
40	โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม	บุรีรัมย์	
41	โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร	บุรีรัมย์	
42	โรงเรียนนางรอง	บุรีรัมย์	
43	โรงเรียนหนองกี่พิทยาคม	บุรีรัมย์	
44	โรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก	บุรีรัมย์	
45	โรงเรียนพุทไธสง	บุรีรัมย์	
46	โรงเรียนภัทรบพิตร	บุรีรัมย์	
47	โรงเรียนบัวหลวงวิทยาคม	บุรีรัมย์	
48	โรงเรียนธารทองพิทยาคม	บุรีรัมย์	
49	โรงเรียนเมืองตรุงพิทยาสรรพ์	บุรีรัมย์	
50	โรงเรียนสตึก	บุรีรัมย์	
51	โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาคม	บุรีรัมย์	
52	โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม	บุรีรัมย์	
53	โรงเรียนคูเมืองวิทยาคม	บุรีรัมย์	
54	โรงเรียนหนองหงส์พิทยาคม	บุรีรัมย์	
55	โรงเรียนนางรองพิทยาคม	บุรีรัมย์	
56	โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม	บุรีรัมย์	
57	โรงเรียนรณบุรีพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	บุรีรัมย์	
58	โรงเรียนพระครูพิทยาคม	บุรีรัมย์	
59	โรงเรียนตูมใหญ่วิทยา	บุรีรัมย์	
60	โรงเรียนรณเกลาบุรีรัมย์	บุรีรัมย์	
61	โรงเรียนโนนสุวรรณพิทยาคม	บุรีรัมย์	

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
จากตัวแทนกลุ่มพื้นที่จังหวัดจำแนกตามกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 353 คน

ที่	โรงเรียน	สพม./จังหวัด	จำนวนผู้บริหาร สถานศึกษา
62	โรงเรียนเบญจมะมหาราช	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	103
63	โรงเรียนเชียงในพิทยาคาร	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
64	โรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
65	โรงเรียนนารีนุกูล	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
66	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
67	โรงเรียนมัธยมตระการพืชผล	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
68	โรงเรียนเขมรราชพิทยาคม	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
69	โรงเรียนศรีเมืองพิทยาคาร	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
70	โรงเรียนสิรินธรวิทยาคาร	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
71	โรงเรียนเดชอุดม	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
72	โรงเรียนน้ำยืนวิทยา	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
73	โรงเรียนบุญชริกวิทยาคาร	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
74	โรงเรียนอำนาจเจริญ	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
75	โรงเรียนปทุมราชวงศา	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
76	โรงเรียนโขงเจียมวิทยาคม	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
77	โรงเรียนดอนมดแดงวิทยาคม	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
78	โรงเรียนทกสิปปราชวิทยาคม อุบลราชธานี	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
79	โรงเรียนกุดข้าวปุ้นวิทยา	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
80	โรงเรียนโพธิ์ไพรพิทยาคาร	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
81	โรงเรียนพังโคนวิทยา	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
82	โรงเรียนอาจศิลา	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
83	โรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
84	โรงเรียนนาเยียศึกษา รัชมังคลาภิเษก	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
85	โรงเรียนสำโรงพิทยาคาร	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
86	โรงเรียนวารินชำราบ	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
87	โรงเรียนนาจะหลวย	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	
รวม			353

ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

เรียน ดร.ไพฑูรย์ พวงยอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

เรียน ดร.วรวิจิตร พรหมเกตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพรมา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

เรียน ดร.วิรัตน์ มะเจียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพรมมา จันทโรตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทโรตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๔๕ ๔๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

เรียน ดร.ยศกร สิริศักดิ์ไพบุลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพรมา จันทระโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมา จันทระโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

นมัสการ พระครูพนมปริชากร ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพรมมา จันทโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางพรมมา จันทโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๙๕ ๙๘๒๓

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 1

รายชื่อผู้บริหารที่ขอสัมภาษณ์

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายฉัตร สิงห์บุราณ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมแพศึกษา จังหวัดขอนแก่น |
| 2. ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล จังหวัดนครพนม |
| 3. ดร.ณัฐพล วรรณศรี | รองผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จังหวัดนครพนม |
| 4. นายสินธ์ สิงห์ศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม จังหวัดนครพนม |
| 5. นายยอดชาย โพธิ์หลอน | ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม จังหวัดนครพนม |

ระยะที่ 1

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. ดร.วรัท พุกษาทวิกุล | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. ดร.นิยม ไผ่โสภา | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 |
| 3. ดร.ศักดิ์ดา ชัยภักย์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น |
| 4. ดร.ทินกร ภาคนาม | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงเหล็กในพระบรมราชา
นุเคราะห์ จังหวัดนครพนม |
| 5. นางทิพวรรณ เสนจันทร์ดิษฐ์ | อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม
จังหวัดนครพนม |

ระยะที่ 2

การประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

วันพฤหัสบดีที่ 29 มิถุนายน 2566

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุม

1. ดร.วรัท พุกษาทวีกุล ตำแหน่ง หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.วรพงษ์ น่วมอินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ
3. ดร.ศักดา ชัยภัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาขอนแก่น
4. ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
5. ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา มหาสารคาม
6. ดร.ทินกร ภาคนาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนันทนาการพิเศษ
โรงเรียนวัดบึงเหล็กในพระบรมราชานุเคราะห์
สพม.นครพนม
7. ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยนันทนาการพิเศษ
โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม สพม.นครพนม

ผู้ดำเนินรายการ

- นายจักรพงษ์ แสนสุริวงศ์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนหนองผักแว่นโนนฮังหนองบัวสามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 3

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.ศักดา ทัดสา | ผู้อำนวยการโรงเรียนนาถอนพัฒนา สพม.นครพนม |
| 2. ดร.นฤมล ทัดสา | ผู้อำนวยการโรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม สพม.นครพนม |
| 3. ดร.อภิสิทธิ์ อุดำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาบัว สพป.นพ.1 |
| 4. ดร.ณัฐพล วรรณศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม สพม.นครพนม |
| 5. ดร.ศิริสุตา แก้วมณีชัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าสำราญ สพป.นพ.1 |

ระยะที่ 3

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. โรงเรียนชุมแพศึกษา จังหวัดขอนแก่น
2. โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
3. โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล จังหวัดมุกดาหาร
4. โรงเรียนศรีวิไลวิทยา จังหวัดหนองคาย
5. โรงเรียนพรเจริญวิทยา จังหวัดบึงกาฬ
6. โรงเรียนคำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์ จังหวัดยโสธร
7. โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร
8. โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา จังหวัดสกลนคร

ระยะที่ 4

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. ดร.ไพฑูรย์ พวงยอด | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยนครพนม |
| 2. ดร.วรวิจิตร พรหมเกตุ | ตำแหน่ง ครู คศ.3 โรงเรียนธาตุพนม |
| 3. ดร.วิรัช มะเจียว | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนค้อวิทยาคม |
| 4. ดร.พระครูพนมปรีชากร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษา
วัดพระธาตุพนม |
| 5. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์ | ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ สพม.นครพนม |

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัย

ระยะที่ 1



แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบงานวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Digital Leadership Development Model of Administrator in
Large – sized Secondary Schools Under The Office of the Basic
Education Commission in the Northeast

ผู้วิจัย นางพรมา จันทโคตร
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
2. การสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะเรียนให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ศึกษาล่วงหน้าพร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจัดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกวิธีทัศนคติการสัมภาษณ์
4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะนำมากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร
5. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์
 - ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน.....
 วุฒิการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน
 ผลงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ.....

 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....
 ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางพรมา จันทรโคตร นักศึกษาระดับดุขุภีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ครรชิต มัลลย์วงศ์ (2550); สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560); อินท์ฉัตร สุขเกษม (2561); โกศล จิตวิรัตน์ (2562); และดาวรรุวรรณ ฤทธิการ (2564) สามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล 2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ชีระ บุญเจริญ (2557); วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558); จันทนา แสนสุข (2559); จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560); ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560); กนกอร สมปราชญ์ (2562); สุภาวิช เชาว์นเกษม (2562); Ben Plomion (2011); Curious Catherine (2013); Pearl Zhu (2014); Contributor (2017) และ Daniel Hood (2017) สามารถสรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพ 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น สือชัย ชูนาคา (2558); พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559); พัชรา วาณิชวสิน (2560); จิตติมา วรรณศรี (2563) และ Desster (2004) สามารถสรุปได้ 4 ขั้น คือ 1) การสำรวจ

ค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผลการพัฒนา

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560); พัชรา วาณิชวดีน (2560); สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560) จิตติมา วรรณศรี (2563) และ ดารุวรรณ ฤทธิการ (2564) สามารถสรุปได้ 6 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ 3) การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ระบบพี่เลี้ยง และสอนงาน และ 6) การศึกษาในสถาบัน

5. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น จรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560); สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) และสมพร ทรงจอหอ (2563) สามารถสรุปได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 2) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร และ 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู

จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือ
ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่าง

กว้างขวาง วางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่ต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นผู้นำในการพองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และ 3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ

1.2 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ พฤติกรรมหรือทักษะที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาการงานหรือระบบงานในองค์กร การใช้และเข้าใจดิจิทัล การรู้สารสนเทศ ที่มี ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี มาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และ 5) การวัดและการ ประเมินผลความรู้ดิจิทัล

1.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถ ของผู้บริหารที่มีทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจ คนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และ 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงาน ดิจิทัล

1.4 ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือ ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อ

การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ ด้วยสื่อดิจิทัล
- 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล และ 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การบริหารจัดการดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของ ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของ สถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อ การใช้งาน 3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของ สถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และ 4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง แบบจำลองหรือโครงสร้างทางความคิดที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์และความ เกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความคิดก้าว ไกลและมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการปรับวิธีการทำงานและการจัดการ เรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและ Platform ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการช่วยให้การ ทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้ในวิถีปกติใหม่

(New Normal) ประกอบด้วย

2.1.1 นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล หมายถึง การตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีของโรงเรียนไว้

ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะพัฒนา หรือเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและเทคโนโลยี

2.1.2 ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการควบคุม กำกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อยกระดับศักยภาพของโรงเรียนและพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอยู่เสมอ สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

2.1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงองค์กรเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานในลักษณะพึ่งพาอาศัย แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนความรู้ทางดิจิทัลที่นำมาสู่การปฏิบัติในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้น การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 4) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการดิจิทัล

2.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

2.3.1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนา ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา

การกำหนดความต้องการพัฒนา การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงาน และคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนา

2.3.2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา หมายถึง การวางแผน การพัฒนาสมรรถนะ การวางแผนออกแบบหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกแนวทางในการพัฒนา การระบุช่องว่างของสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะภาวะผู้นำและการกำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง

2.3.3 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการพัฒนาตาม แผนที่วางไว้โดยการใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย ดังนี้

2.3.3.1 การฝึกอบรม หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความ เป็นผู้นำ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากเครือข่ายชุมชนเรียนรู้มืออาชีพ การอบรมในหลักสูตรที่นำเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพ

2.3.3.2 การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่าน สื่อต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตเป็นพื้นฐาน การจัดห้องสมุดและห้องปฏิบัติการ ให้มีอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชันนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การติดต่อประสานงานและใช้ สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองหรือผู้นำชุมชน

2.3.3.3 การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การทำ PLC การร่วมกันทำงาน การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้มีการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล

2.3.3.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้จนถึงการประเมิน ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองโดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือ กับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

2.3.3.5 ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน หมายถึง รูปแบบการสอนงาน โดยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นไปที่การบอกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนขั้นตอน และแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของผู้สอนถ่ายทอดไปยัง ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้

2.3.3.6 การศึกษาในสถาบัน หมายถึง การพัฒนา หล่อหลอมให้ ผู้รับการศึกษามีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฟังบรรยาย การฝึกอบรมพร้อมการปฏิบัติงาน และการฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

2.3.4. การประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การตรวจสอบผลการ ดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตามและตัดสินใจ ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ สถานศึกษา การประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนามตามวิธีการ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

3. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย

3.1 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารจัดการในสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของนักเรียน โดย ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับ สภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

3.2 สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ หรือทำ สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด มีการผลิต ตลอดจนมี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนำกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู หมายถึง ครูผู้สอนมี การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีการฝึกฝนทักษะในการนำใช้เทคโนโลยีมาช่วย

บูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2565

5. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่จัดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป ตามเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ในปีการศึกษา 2565

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ

คำถาม หลังจากที่ท่านศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่เป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาสังเคราะห์ และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ท่านคิดว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรจะมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ควรมีส่วนประกอบย่อยหรือพฤติกรรมบ่งชี้อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางพรมา จันทระโคตร

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 1



แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ประกอบงานวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Digital Leadership Development Model of Administrator in
Large – sized Secondary Schools Under The Office of the Basic
Education Commission in the Northeast

ผู้วิจัย นางพรมา จันทโคตร
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
 ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 จำนวน 5 คน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Checklist)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของ
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของ
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....

สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ด้านวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วย ตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการที่ หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การ เข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การ ติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนการ	1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้าน เทคโนโลยีการสื่อสารและ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของ สถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมี จุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ	3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ
2. ด้านความรู้ ดิจิทัล	พฤติกรรม ความรู้หรือทักษะที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร การใช้และเข้าใจดิจิทัล การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 5) การวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล
3. ด้านความเป็น มืออาชีพ ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่ทักษะคล่องหรือเชี่ยวชาญดิจิทัล เข้าใจอำนาจเครือข่ายดิจิทัล เข้าใจคนทำงานดิจิทัล และนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ หรืองานของตนและบุคลากร	1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล
4. ด้านทักษะ เทคโนโลยีและ การสื่อสาร ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายโดยใช้สื่อเทคโนโลยี และสื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ด้านการ บริหารจัดการ ดิจิทัล	พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย	1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน 3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ การสร้าง	ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย
	สถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุค	เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ
	ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาในประเด็น ดังนี้

ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากน้อยเพียงใด

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบ		ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1.1	การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา					
1.2	การดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน					
1.3	การนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ					
2. ด้านความรู้ดิจิทัล						
2.1	การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร					
2.2	การใช้ดิจิทัล					
2.3	การเข้าใจดิจิทัล					
2.4	การรู้สารสนเทศ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
2.5	การวัดและการประเมินผล					
3. ด้านความเป็นมืออาชีพดิจิทัล						
3.1	ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว					
3.2	ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3.3	ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล					
4. ด้านทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล						
4.1	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
4.2	การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล					
4.3	การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล					
4.4	การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการบริหารจัดการดิจิทัล						
5.1	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์					
5.2	การบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน					
5.3	แสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ					
5.4	การสร้างสถานการณ์เรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางพรมา จันทโคตร

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2



แบบบันทึกการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting)
งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมา

การดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การประชุม

1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาองค์ประกอบและรายการของรูปแบบ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยดำเนินการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามในการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมาย เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert) จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.1 ผู้บริหารระดับนโยบาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2.2 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวิศวกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดแนวทางการประชุมกลุ่มโดยการศึกษาจุดมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นคำถามในการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีการจัดลำดับความคิดและแนวทางในการประชุมไว้ล่วงหน้าเป็นขั้นตอน

ขั้นที่ 4 ในการดำเนินการจัดการประชุม ผู้วิจัยนำเสนอจุดประสงค์ของการประชุม และขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง และมีเจ้าหน้าที่จดบันทึกการประชุม

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการถอดข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในด้านเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจับประเด็น และตีความ หลังจากนั้นนำข้อมูลมาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 6 จัดทำรายงานผลการประชุม ผู้วิจัยเขียนรายงานผลการจัดประชุมเพื่อนำไปสรุปผลและปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สมบูรณ์ต่อไป

วัน เวลา และสถานที่ประชุม

วันพฤหัสบดีที่ 29 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น. ประชุมออนไลน์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุม

1. ดร.วรัท พุกษาทวีกุล ตำแหน่ง หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.วรพงษ์ น่วมอินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ
3. ดร.ศักดิ์ดา ชัยภัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น
4. ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
5. ดร.เอกลักษณ์ บุญท้าว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามหาสารคาม
6. ดร.ทินกร ภาคนาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนวัดบึงเหล็กในพระบรมราชานุเคราะห์
สพม.นครพนม
7. ดร.เชียวชาญ ภาระวงศ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม
สพม.นครพนม

ผู้ดำเนินรายการ

- นายจักรพงษ์ แสนสุริวงศ์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนหนองผกแก้วโนนฮ้างหนองบัวสามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1

**การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาวิพากษ์ วิจัย และ
ตรวจสอบร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบที่
มีความสมบูรณ์

2. การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ตรงช่องการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง โดย
ผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาองค์ประกอบและรายการของรูปแบบใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนาระบบ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของร่างรูปแบบ
การพัฒนาระบบผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. โปรดแสดงความคิดเห็นในการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. หากท่านเห็นว่าสิ่งใดควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

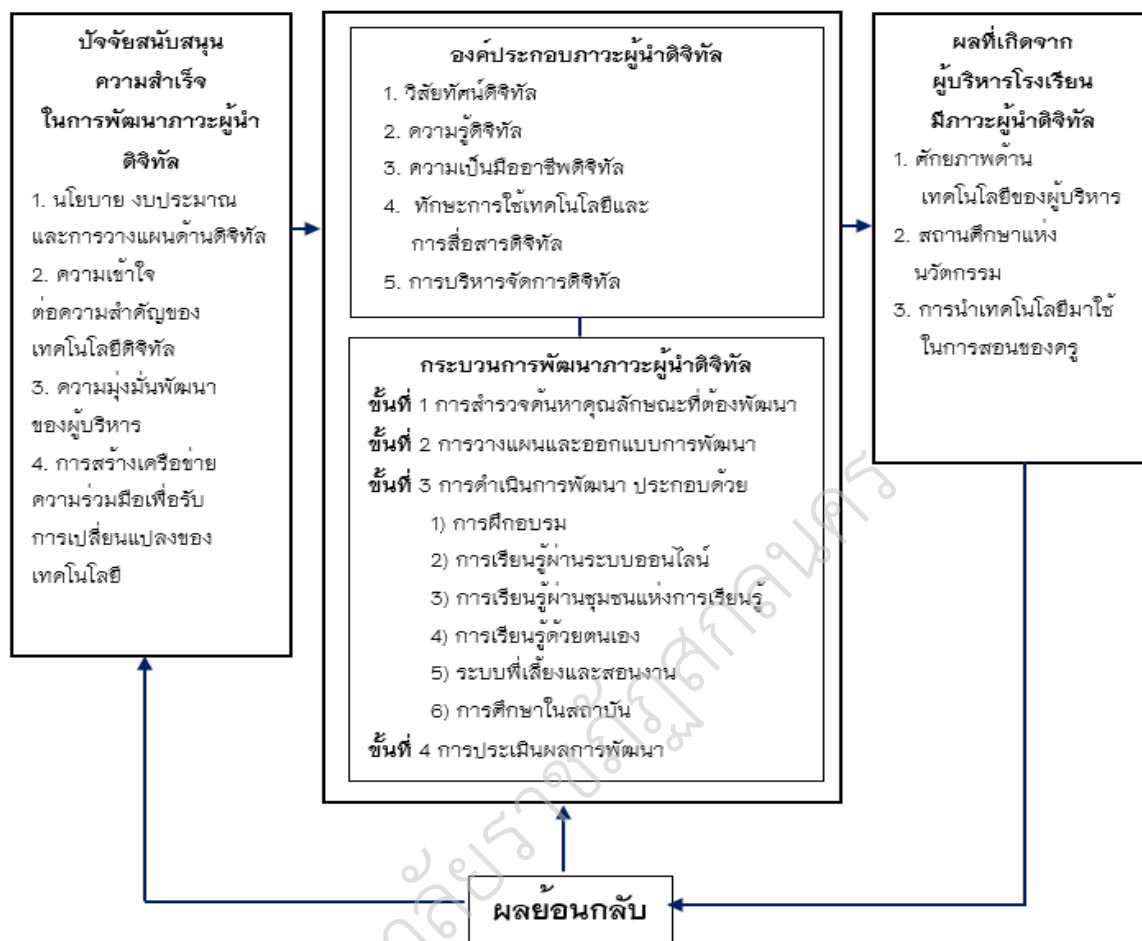
ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
ประสบการณ์ทำงาน.....

ตอนที่ 2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรงช่อง
การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณา
องค์ประกอบและรายการของรูปแบบใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาประเด็น ดังนี้

ความเหมาะสม หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	มีความเหมาะสม		ขอเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
	เหมาะสม	ปรับแก้	
1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล			
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล			
3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล			
4. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล			

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาประเด็น ดังนี้

ความเหมาะสม หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	มีความเหมาะสม		ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
	เหมาะสม	ปรับแก้	
1. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล 1.1 นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล 1.2 ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล 1.3 ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร 1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี			
2. ขอบข่ายของภาวะผู้นำดิจิทัล 2.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษา 2) ดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 3) นำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงสู่การปฏิบัติ			
2.2 ความรู้ดิจิทัล 1) การนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือระบบงานในองค์กร 2) การใช้ดิจิทัล 3) การเข้าใจดิจิทัล 4) การรู้สารสนเทศที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 5) การวัดและการประเมินผลความรู้ดิจิทัล			

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	มีความเหมาะสม		ขอเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
	เหมาะสม	ปรับแก้	
2.3 ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และ ความยืดหยุ่นในการทำงานดิจิทัล 2.4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล 3) การสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 4) การสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.5 การบริหารจัดการดิจิทัล 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน 3) การแสดงศักยภาพทางด้านการบริหาร และจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ 4) การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม			
3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์			

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	มีความเหมาะสม		ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
	เหมาะสม	ปรับแก้	
3) การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน 6) การศึกษาในสถาบัน ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา			
4. ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 4.1 สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 4.2 ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร 4.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันเดือน.....พ.ศ.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางพรมมา จันทระโคตร

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบบันทึกการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) เพื่อตรวจสอบ
 ร่างรูปแบบงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อ- สกุล ผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง

ได้เข้าร่วมแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Expert Group Meeting) เพื่อตรวจสอบร่าง
 รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่อง ร่าง
 รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (รูปแบบ
 ออนไลน์) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 29 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 – 12.00 น.

(ลงชื่อ).....ผู้ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันเดือน.....พ.ศ.....

ระยะที่ 3



สแกนเพื่อตอบแบบสอบถาม

**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. การสรุปผลการวิจัยเป็นการสรุปในภาพรวม ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการ
- ☐ รองผู้อำนวยการ
- ☐ อื่น ๆ

2. ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ
ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดย
พิจารณาประเด็น ดังนี้

ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ หมายถึง ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	องค์ประกอบที่ 4 ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัล																
	1. ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร																
151	ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู																
152	การบริหารจัดการในสถานศึกษา และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ของนักเรียน																
153	การมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน																
154	การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยี และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี																
	2. สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม																
155	การปฏิบัติ หรือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ																
156	การเปลี่ยนแปลงทางความคิด มีการผลิต ตลอดจนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี																
157	การนำกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในโรงเรียน																
	3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู																
158	ครูผู้สอนมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี																
159	การฝึกฝนทักษะในการนำใช้เทคโนโลยีมาช่วยบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน																
160	การใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ																

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางพรมา จันทร์โคตร

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 4



**แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม
ของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของคู่มือการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. การสรุปผลการวิจัยเป็นการสรุปในภาพรวม ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ..... ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา..... สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดย
พิจารณาประเด็น ดังนี้

ความเหมาะสม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสมของคู่มือ
การใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับ มาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับ น้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	คำชี้แจง						
2	หลักการ						
3	วัตถุประสงค์						
4	ความเป็นมาและความสำคัญ						
	เนื้อหา						
5	ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล						
6	1) นโยบาย งบประมาณ และการวางแผนด้านดิจิทัล						
7	2) ความเข้าใจต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล						
8	3) ความมุ่งมั่นพัฒนาของผู้บริหาร						
9	4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี						
10	องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล						
11	1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล						
12	2) ความรู้ดิจิทัล						
13	3) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล						
14	4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัล						
15	5) การบริหารจัดการดิจิทัล						
16	กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล						
17	ขั้นที่ 1 การสำรวจค้นหาคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา						
18	ขั้นที่ 2 การวางแผนและออกแบบการพัฒนา						
19	ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ 3) การเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน 6) การศึกษาในสถาบัน						

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
20	ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา						
21	ผลที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ ดิจิทัล						
22	1) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร						
23	2) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม						
24	3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู						
25	บรรณานุกรม						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางพรมา จันทโคตร

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม**

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.454
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.507
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.378
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.582
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.580
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.719
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	.571
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.577
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.478
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.331
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.551
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.558
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.637
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.632
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.559
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.647
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.627
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.622
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.684
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.512
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.503
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.523

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	.582
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	.479
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.582
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.673
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.561
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.432
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.609
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.483
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.652
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.622
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.471
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.756
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.688
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.584
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.589
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.678
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.728
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.638
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.719
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.657
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.580
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.535

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.553
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.551
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	.667
ข้อที่ 48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.562
ข้อที่ 49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.814
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.777
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.664
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.465
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.471
ข้อที่ 54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.708
ข้อที่ 55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.527
ข้อที่ 56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.726
ข้อที่ 57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.439
ข้อที่ 58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.540
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.470
ข้อที่ 60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.582
ข้อที่ 61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.518
ข้อที่ 62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.687
ข้อที่ 63	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.491
ข้อที่ 64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.425
ข้อที่ 65	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	.408
ข้อที่ 66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.417

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.518
ข้อที่ 68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.663
ข้อที่ 69	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.716
ข้อที่ 70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.687
ข้อที่ 71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.713
ข้อที่ 72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.689
ข้อที่ 73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.772
ข้อที่ 74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.657
ข้อที่ 76	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	.865
ข้อที่ 77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.682
ข้อที่ 78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.756
ข้อที่ 79	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.478
ข้อที่ 80	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้	.791
ข้อที่ 81	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.589
ข้อที่ 82	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.678
ข้อที่ 83	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 84	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.657
ข้อที่ 85	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.738
ข้อที่ 86	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.767
ข้อที่ 87	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.658
ข้อที่ 88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.847

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 89	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.688
ข้อที่ 91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.756
ข้อที่ 92	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.758
ข้อที่ 93	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.721
ข้อที่ 94	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 95	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.678
ข้อที่ 96	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.741
ข้อที่ 97	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.657
ข้อที่ 98	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.709
ข้อที่ 99	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 100	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.649
ข้อที่ 101	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.717
ข้อที่ 102	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.457
ข้อที่ 103	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.713
ข้อที่ 104	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.756
ข้อที่ 105	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.430
ข้อที่ 106	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.711
ข้อที่ 107	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.589
ข้อที่ 108	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.678
ข้อที่ 109	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 110	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	.714

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 111	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.806
ข้อที่ 112	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 113	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.699
ข้อที่ 114	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.738
ข้อที่ 115	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.748
ข้อที่ 116	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.699
ข้อที่ 117	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.725
ข้อที่ 118	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.667
ข้อที่ 119	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.462
ข้อที่ 120	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.652
ข้อที่ 121	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.543
ข้อที่ 122	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.635
ข้อที่ 123	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.752
ข้อที่ 124	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.528
ข้อที่ 125	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.583
ข้อที่ 126	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.455
ข้อที่ 127	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.639
ข้อที่ 128	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.685
ข้อที่ 129	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.549
ข้อที่ 130	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.357
ข้อที่ 131	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.612
ข้อที่ 132	+1	+1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้	.405

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					Σx	IOC	แปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกของ แบบสอบถาม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ข้อที่ 133	+1	+1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้	.571
ข้อที่ 134	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.596
ข้อที่ 135	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.464
ข้อที่ 136	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.577
ข้อที่ 137	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.661
ข้อที่ 138	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.607
ข้อที่ 139	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.738
ข้อที่ 140	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.644
ข้อที่ 141	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.419
ข้อที่ 142	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.376
ข้อที่ 143	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.420
ข้อที่ 144	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	.714
ข้อที่ 145	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.408
ข้อที่ 146	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.406
ข้อที่ 147	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.429
ข้อที่ 148	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.307
ข้อที่ 149	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.616
ข้อที่ 150	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.449
ข้อที่ 151	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.616
ข้อที่ 152	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.332
ข้อที่ 153	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	.553
ข้อที่ 154	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	.599

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางพรมา จันทรโคตร
วัน เดือน ปีเกิด	5 กรกฎาคม 2515
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	169 หมู่ 4 ถนนพนมพนารักษ์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110 รหัสไปรษณีย์ 48110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองบ่อวิทยานุกูล ตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2534	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคำเชื่อนแก้วชนูปถัมภ์ อำเภอดำเคื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
พ.ศ.2538	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ.2549	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2567	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2538	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนกำแพงตันติธรรมวิทยาคม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร
พ.ศ.2540	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนอู่หม่นหม้าประชาสรรค์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ.2552	อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ.2563	รองผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ.2566	ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบ่อวิทยานุกูล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม