



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

วิทยานิพนธ์

ของ

มุจรินทร์ ภูขำนิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

วิทยานิพนธ์

ของ

มูจรินทร์ ภูขำนิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING ADMINISTRATORS'
DIGITAL LEADERSHIP IN TECHNICAL COLLEGES
UNDER THE INSTITUTE OF VOCATIONAL
EDUCATION CENTRAL REGION 3

BY
MUCHARIN PHUCHUMNI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์มูจรินทร์ ภูขำนิ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล นางสาวดุษฎิ น้อยใจบุญ ที่พันธุ์วิชรพล ลักษณะม้าย นายชาติสรองประเสริฐ นายสุรินทร์ บุญสนอง ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ชัย บุญสุข ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารี พุ่มพวง จำลิบเอกเพิ่มเติม พลัฒพล นางสาวอรทัย เลิศขุนทด นางจิรพร วิจิตรเวชการ นายจิรวัฒน์ นนตระกูลตร และนางสาวธารารัตน์ สมบัติ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอน สังกัดสำนักสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

มูจรินทร์ ภูขำนิ

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
ผู้วิจัย	มูจรินทร์ ภูขำนิ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วังศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 0.97 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการคำนวณ ระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

และวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แต่ละด้านมีลำดับที่แตกต่างกัน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.475$) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.455$) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.452$)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ดังนี้ 1) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยการสร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT โดยที่ผู้บริหารเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีใจบริการ สื่อสารชัดเจน มาสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมความรู้ความสามารถการใช้ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงานดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลโดยมีการจัดการประชุมเพื่อให้ทุกองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มากขึ้น และจัดตั้งกลุ่มทางเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างกลุ่มย่อยและกลุ่มรวมเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และ 3) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีมาตรฐาน และมีการ SWOT องค์กร

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

TITLE	Needs and Guidelines for Developing Administrators' Digital Leadership in Technical Colleges under the Institute of Vocational Education Central Region 3
AUTHOR	Mucharin Phuchummni
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Asst. Prof. Dr. Vijitra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine current and desirable conditions and needs, and establish guidelines for developing administrators' digital leadership in technical colleges under the Institute of Vocational Education Central Region 3 (IVEC 3). The sample comprised administrators and teachers working under IVEC 3, yielding 297 participants in the 2024 academic year. The tool for data collection included a set of questionnaires about the current and desirable conditions regarding the digital leadership of administrators within technical colleges under IVEC 3, and another questionnaire on administrators' digital leadership in technical colleges, with the reliability of 0.98 and 0.97, respectively. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The results revealed that:

1. The current condition was overall at a moderate level, and the overall desirable condition was overall at the highest level.
2. The overall current condition, as perceived by participants with different positions and educational qualifications, exhibited a statistically significant difference at the .01 level. In contrast, work experience showed a statistically significant difference at the .05 level overall. The overall desirable condition, as

perceived by participants with different positions and educational qualifications, revealed no significant differences. However, work experience showed a difference at the .01 level of significance overall.

3. The needs regarding digital leadership of administrators within the technical colleges under IVEC 3 were ranked by aspect, from highest to lowest, with the top three needs as follows: digital utilization abilities ($PNI_{\text{modified}} = 0.475$), creating a digital learning culture ($PNI_{\text{modified}} = 0.455$), and possessing a digital vision ($PNI_{\text{modified}} = 0.452$).

4. The guidelines for developing digital leadership among administrators in technical colleges under IVEC 3 were as follows: 1) Digital Utilization Abilities: Administrators should form a team with expertise in digital technology to provide guidance on ICT usage and select individuals who are knowledgeable, service – oriented, and effective communicators, capable of fostering understanding and enhancing knowledge and abilities to use digital management system for digital performance; 2) Creating a Digital Learning Culture: Administrators should cultivate digital learning organizations by organizing meetings that promote greater participation in schools of all organizations, and establish digital technology groups by using social media to create subgroups and larger groups for communication within internal and external organizations; and 3) Possessing a Digital Vision: Administrators are encouraged to translate their vision into action by formulating strategies for the standardized use of digital technology, and conducting a SWOT analysis.

Keywords: Needs, Digital Leadership of Administrators in Technical Colleges

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	18
ความหมายของภาวะผู้นำ	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	19
องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	21
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	33
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	33
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	34
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	37
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	66
ความหมายของความต้องการจำเป็น	66
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	68
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น	70
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	72
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ	77
บริบทวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
งานวิจัยในประเทศ	82
งานวิจัยต่างประเทศ	84
3 วิธีดำเนินการวิจัย	89
ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	98
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา	100
การวิเคราะห์ข้อมูล	101
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ	
จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา	
ภาคกลาง 3	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	138
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	151
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	151
ความมุ่งหมายของการวิจัย	152
วิธีการดำเนินการวิจัย	153
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	153
การเก็บรวบรวมข้อมูล	153
การวิเคราะห์ข้อมูล	154
สรุปผลการวิจัย	154
อภิปรายผลการวิจัย	156
ขอเสนอแนะ	161
บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	179
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	181
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	187
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการวิจัย	215
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	237
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	247
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	253
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	263

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	271
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์	277
ประวัติย่อของผู้วิจัย	285

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	41
2 การกำหนดข้อดีตัวแปรภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิคใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	44
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3	91
4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	106
5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค โดยรวม	107
6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	108
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	110
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	112
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	114
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านการสื่อสารดิจิทัล	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	119
12 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน	120
13 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	121
14 ผลการการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	122
15 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	123
16 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน	124
17 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย เทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	125
18 ผลการการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธี ของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น โดยรวม	129
20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	130
21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	131
22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	130
23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	135
24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการ จำเป็น ด้านการสื่อสารดิจิทัล	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงสรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	147
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	239
27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	249

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ บุญสนอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	279
3 สัมภาษณ์ จำลิบเอกเพิ่มเติม พลัปปลา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3	279
4 สัมภาษณ์ นางสาวอรทัย เลิศขุนทด รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	280
5 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ชัย บุญสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	280
6 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารี พุ่มพวง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	281
7 สัมภาษณ์ นางจรีพร วิจิตรเวชการ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	281
8 สัมภาษณ์ นางสาวธารารัตน์ สมบัติ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	282
9 สัมภาษณ์ นายจิรวุฒิ นนตระอุดร ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	282
10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธส อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	283
11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	283

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในสถานการณ์ปัจจุบันได้ก้าวสู่สถานการณ์ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ไปสู่สังคมยุคดิจิทัล และเกิดขึ้นในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคส่วนการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล โดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัว และก้าวให้ทันต่อสถานการณ์โลก บนความปกติวิถีใหม่ (New Normal) วิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน รวมทั้งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมดิจิทัลทั้งหลายมาเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นโยบายของโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยสู่ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติตามนโยบาย Thailand 4.0 และสอดคล้องตามบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัติการพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 มาตรา 6 ได้กล่าวถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมและด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อสร้างหรือเผยแพร่เนื้อหา ผ่านทางสื่อ รวมไปถึงการผลิตและพัฒนา กำลังคน ให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความตระหนักในการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ ตลอดจนการพัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัล ให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และบริการข้อมูล ทางอิเล็กทรอนิกส์ที่รอบรู้และทันสมัย (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2560, หน้า 2 – 3)

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นทักษะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพล โน้มน้าวใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัล ด้วยความสามารถในการ

ปรับตัวใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศและตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาในส่วนภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน of วิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการศึกษาภาคกลาง 3 จัดการศึกษาในระดับ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการในสถานศึกษา ตลอดจนเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารวิทยาลัย ได้อบรม พัฒนา เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ที่ผ่านมานั้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบและปรากฏผลที่ชัดเจน รวมทั้งการขาดแคลนครู ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพครูพันธุ์อาชีวศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทันสมัยที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 1 – 3)

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้นำเสนอการพัฒนาการศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบใหม่ ในนามวิทยาลัยดิจิทัลด้านอาชีวศึกษา (Digital College) โดยมีการนำ Digital Technology มาใช้ในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนั้น เพื่อการแก้ปัญหาการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยจะต้องเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดี รวมทั้งควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หากพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยยังไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นั้น ๆ (สำนักงาน ก.พ., 2563, หน้า 1)

นอกจากนี้จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและตอบสนองการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมทั้งการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล โดยมุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ความสามารถ

และทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาควบคู่กันไป (เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วาณิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพทอง, 2564, หน้า 140) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และเกิดการพัฒนายั่งยืน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 257)

การประเมินความต้องการจำเป็นนั้น มีความสำคัญและเป็นกระบวนการรวบรวมสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นวิธีการนี้เป็นการระบุปัญหาที่พบว่าจะประเมินเรื่องใด วัตถุประสงค์ใด โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 62) ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นนี้มีวิธีการที่หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ ได้แก่ การประเมินตนเอง การสัมภาษณ์เชิงลึก การใช้แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม การใช้บุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักในองค์กรหรือการสังเกต จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และเป็นการ เปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ (วรวิทย์ ไชยสัตย์, 2566, หน้า 75 – 76)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว บ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนเพื่อสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารวิทยาลัยให้เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งปัญหาภาวะผู้นำดิจิทัลในสำนักอาชีวศึกษาเกิดจากขาดความเข้าใจและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การนำดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารและการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จากบุคลากรที่คุ้นเคยกับระบบเดิม โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ขาดงบประมาณและการสนับสนุน ในการพัฒนาระบบดิจิทัล และฝึกอบรมบุคลากร และการบูรณาการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยียังไม่มีมาตรฐาน

กลาง ทำให้การดำเนินงานไม่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย สรุปได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) การสื่อสารดิจิทัล กิตติโกติน ธนยจินดารัตต์ (2563, หน้า 493); เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 142); ปณณัฐฐา มาเชด (2565, หน้า 106); ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565, หน้า 186 – 206), สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 34); พิชนีย์ วิธิบุญ (2567, หน้า 671); ศิระ ประเสริฐศักดิ์ (2567, หน้า 73); แสงดาว คงนาวัง (2566, หน้า 40 – 41); Zhu (2016, อ้างถึงใน จิตรกร จันทรสุข, 2564, หน้า 41); Sullivan (2017, อ้างถึงใน จิตรกร จันทรสุข, 2564, หน้า 41); Thanimalai & Raman (2018, pp. 177 – 187)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทักษะดิจิทัลของผู้บริหารที่เป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล เพื่อที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการทำงานเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา และบริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน เป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน
4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีลำดับที่แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศดิจิทัลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิผลต่อวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย มาใช้ในการบริหารงานวิทยาลัย ในสังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ดังนี้

1.1 เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ กิตติโกติน ธนศจินดารัตน์ (2563, หน้า 493); เณิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 142); ปณณัฐ มาเชค (2565, หน้า 106); ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565, หน้า 186 – 206); สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 34); พัทธนี วิธิบุญ (2567, หน้า 671); ศิระ ประเสริฐศักดิ์ (2567, หน้า 73); แสงดาว คงนาวัง (2566, หน้า 40 – 41); Zhu (2016, อ้างถึงใน จิตรกร จันทรสุข, 2564, หน้า 41), Sullivan (2017, อ้างถึงใน จิตรกร จันทรสุข, 2564, หน้า 41); Thanimalai & Raman (2018, pp. 177 – 187) พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 5 องค์ประกอบ ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (conceptual framework) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. การเป็นพลเมืองดิจิทัล
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. การสื่อสารดิจิทัล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,313 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการ 20 คน และครูผู้สอน จำนวน

1,288 คน จากทั้งหมด 5 แห่ง (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567, สำนักงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน และครูผู้สอนจำนวน 272 คน จากวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 5 แห่ง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.2.1.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

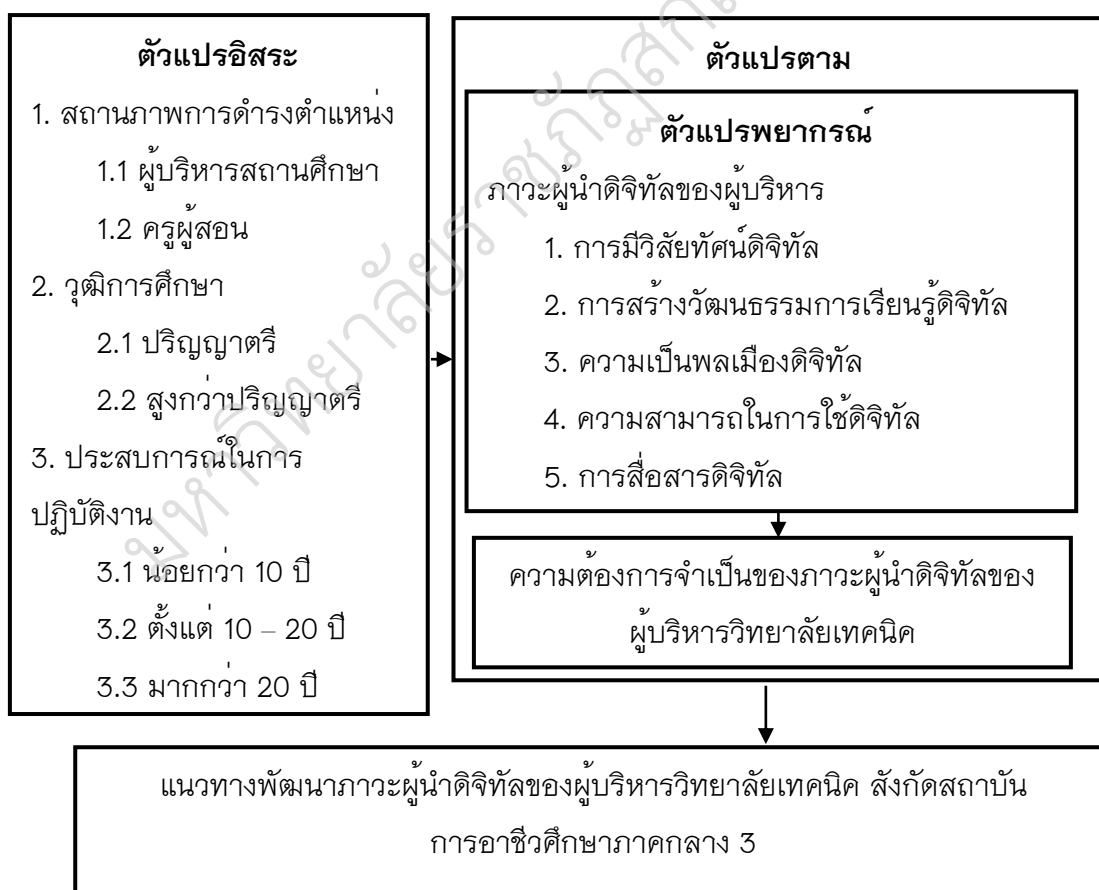
3.2.1.3 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

3.2.1.4 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล

3.2.1.5 การสื่อสารดิจิทัล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค เพื่อนำมาใช้ในการรอบในการสร้างตัวแปรดังปรากฏสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวก บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย ที่แสดงออกมาให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะ ความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน ในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถิใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อนวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ในการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ และกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย รวมถึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปจุดเด่นจุดด้อยภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยี

ดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ
ขององค์กร

2.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือ
พฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็น
วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึง
ทรัพยากรการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์
พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศใน
สถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรม
องค์การในการใช้ การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม
ให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ
ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (MLDL)
มีความรอบคอบระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความตระหนักและความ
เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร
และหลักคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบนความ
หลากหลายทางวัฒนธรรมบนเครือข่ายสังคมออนไลน์

2.3 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่
ผู้บริหารวิทยาลัย ในการเป็นพลเมือง ผู้ฉลาดในการใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์
ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม มีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสาร ในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดนสมาชิกของ
โลกออนไลน์คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่าย อินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความ
หลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมือง
ที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจ และเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมและมุ่งเน้น
ความเป็นธรรมในสังคมสามารถใช้และเข้าถึงดิจิทัลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
มีความปลอดภัยต่อการใช้งาน สนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
และนวัตกรรมอย่างเหมาะสมตอบสนองชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรับปรุงรูปแบบ
การบริหารงาน พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล สื่อเครือข่าย
สังคมออนไลน์ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศ

และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.4 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย สามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและการบริหารจัดการศึกษา อย่างสร้างสรรค์ รู้จักสิทธิและเสรีภาพในการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ใช้ข้อความและถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ใช้เครื่องมือดิจิทัลและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผลักดันให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ รวมถึงการที่ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว สามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ ตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ กระบวนการทำงาน โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การฟังพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลัก ในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มการปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์

ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไข และตัดสินใจได้

3. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาพปัจจุบันกับสภาพ ที่พึงประสงค์ ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด

3.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล 3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) การสื่อสารดิจิทัลที่ปรากฏให้บุคคลอื่นรับรู้ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) การสื่อสารดิจิทัล ที่บุคคลอื่นต้องการ ให้เป็น ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการ เรียนการสอนในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง เอกสารที่ออกโดยสถาบันการศึกษาหลังจากที่ นักศึกษาสำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่ง โดยใช้เป็นหลักฐานยืนยันว่าบุคคลนั้นสำเร็จ การศึกษาในระดับที่กำหนด

5.1 ปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยใช้เป็นหลักฐานยืนยันว่าบุคคลนั้นสำเร็จการศึกษาในระดับที่กำหนด

5.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า หรือปริญญาเอก โดยใช้เป็นหลักฐานยืนยันว่าบุคคลนั้นสำเร็จการศึกษาในระดับที่กำหนด

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในช่วงผู้บริหารวิทยาลัย ผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัย หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี

6.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี ขึ้นไป

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

7. สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 หมายถึง หน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับปริญญายานยนต์เทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ รวมทั้งส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีความชำนาญในการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยพัฒนามาตรฐาน การอาชีวศึกษา การถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ การวิจัยพัฒนาการอาชีวศึกษา และการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกตามลำดับ ใช้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูล

และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา
แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
5. บริบทวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่าสามารถนำพาบุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างภาวะผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของภาวะผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของภาวะผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การ

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 23) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของภาวะผู้นำ ในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 18) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

จิราวรรณ อนันตพัฒน์และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1,047) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นภาวะผู้นำโดยใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กร รวมทั้งได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากผู้ตามในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลของภาวะผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อ ให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าว กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจ ผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการ ยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 129) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการ ที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพล จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สามารถชี้นำ โน้มน้าวหรือจูงใจ ในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้สมาชิก ในองค์กรร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ภาวะผู้นำกำหนดไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2553, หน้า 140) กล่าวว่าในปัจจุบันเราพบว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากเพราะองค์การส่วนใหญ่ที่สร้าง ความสำเร็จจะเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่สามารถจูงใจคนเก่ง ๆ ให้มาร่วมงานด้วยเป็น จำนวนมากฉะนั้นไม่ว่าจะทำธุรกิจองค์การใดก็ตามเราจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ก่อนเป็น อันดับแรกเราจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง โดยการเลือกใช้คนและการ บริหารคนถือว่าเป็น หัวใจสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงอนาคตขององค์การสอดคล้องกับพิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และภารดิอนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 – 78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมีภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัย ที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนด

ความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของ องค์การโดยทั่วไปนั้นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวโดยขยายความก็คือแม้ว่าผู้บริหารมีความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายถึงแม้จะเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูก นำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เนื่องจากไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความ แตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่องเช่นการศึกษาประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงาน มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทา ความขัดแย้งระหว่าง บุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสาน ประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้ากล่าวคือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของ หน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ องค์การโดยองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจ และทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชา ต้อง รู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจึง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับเกิดความรักศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่ เพียง แต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำ ความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่ม

ความระมัดระวังรอบคอบความเข้มแข็งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ
พ้นจากสลับชั้น

สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ
อย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์กรเพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่
ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและ
ความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้
ภาวะผู้นำ ได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น
ส่วนที่เป็นความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ภายในองค์กร ใช้ความสามารถในการจูงใจ
ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อันจะนำ
ความสำเร็จมาสู่องค์กรและเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสลับชั้น
ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างยิ่งในการบริหารงาน

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์
ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน
10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี

5. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

6. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

7. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วีรชาติ กาญจนกันโท (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันส่วนประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งได้เสนอแนวทางยกระดับจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขจรศักดิ์ โหมราช (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านกระบวนการ
3. ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .38

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจนใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จารี เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษา สามารถดำเนินการทำให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้เรื่อยม สุขกล้า (2553, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิ ภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจากแนวคิดหลาย ๆ ท่านข้างต้นที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมี ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ในองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่าเป็นผู้มีทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสมในการเป็นผู้นำได้ ดังนั้น ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำโดยสรุปได้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 198 – 209) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำโดยทั่วไป มี 3 วิธี 1) การฝึกอบรมที่เป็นทางการ 2) กิจกรรมการพัฒนา และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง ซึ่งวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักรู้ต่อตนเอง (Self – Awareness) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้โดยปราศจากความตระหนักรู้ในตนเอง เพราะสิ่งที่ผู้นำต้องทำเพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การตระหนักว่าอะไรที่จูงใจตน และสนับสนุนการตัดสินใจของตนให้ทำบางสิ่งบางอย่าง จุดเริ่มต้นของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำมาจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง เพราะถ้าผู้นำไม่เข้าใจตนเองก็ไม่สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเมื่อไม่สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างเหมาะสม การที่ผู้นำจะเข้าใจบุคคลอื่นและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็เป็นเรื่องยาก

2. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learning from Experience) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นแก่นสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ เพราะบุคคลไม่ได้เรียนรู้การเป็นผู้นำจากการรู้วาบุคลิกภาพและค่านิยมของตนเองเพียงเท่านั้น แต่การก้าวเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการฝึกฝนผ่านประสบการณ์จริงในสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน

3. การสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการจัดหาเครื่องมือ ความรู้ และโอกาสให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบการสอนงานโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การสอนงานแบบเป็นทางการ (Formal Coaching) และการสอนงานแบบไม่เป็นทางการ (Informal Coaching) โดยการสอนงานแบบไม่เป็นทางการนั้นเกิดขึ้นเมื่อผู้นำหรือผู้บริหารช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน

ซึ่งการสอนงานอาจมีการแสดงบทบาทสมมติ และการใช้วิธีทัศน์มาประกอบการฝึกสอน ในสถานการณ์การทำงานจริง

4. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีวุฒิหรือความอาวุโสในการทำงานที่พร้อมช่วย ชัดเกล้าและจูงใจพนักงานใหม่ขององค์กร ซึ่งการพัฒนาผู้นำ และภาวะผู้นำโดยวิธีการ เป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ประสบการณ์ของบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ หรือถูกเตรียม ความพร้อมในการเป็นผู้นำองค์กรต่อไปเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จริงและมุมมองที่หลากหลายของพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยให้ลดเวลาในการลองผิดลองถูกในการทำงาน และช่วยเพิ่มโอกาสในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

5. การใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น (Feedback Intensive Programs) วิธีการสำหรับการพัฒนาผู้นำในทุกระดับที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน คือ วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำ และระบุถึงการพัฒนาที่จำเป็น สำหรับผู้นำได้การประเมินผู้นำ โดยใช้วิธีการแบบ 360 องศา นั้นจะครอบคลุมผล การประเมินตนเองของผู้นำ รายงานโดยตรง และจากบุคคลที่อยู่รอบตัวของผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อนร่วมงาน รวมถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ

6. การศึกษาในห้องเรียน (Classroom Education) การศึกษาในห้องเรียน เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลสำหรับการนำเสนอข้อมูล และความรู้ต่อกลุ่มบุคคล เป็นอย่างมาก เป็นวิธีการพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้สำหรับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ มากที่สุด และเป็นวิธีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเองผ่านการประยุกต์หลักการทางภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติจริง การศึกษาในห้องเรียนสามารถนำเอากรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ แบบฝึกหัด เกมส์และการสร้างสถานการณ์จำลองมาใช้ประกอบการเรียน เพื่อเพิ่มพูนการพัฒนา ประสบการณ์ของบุคลากรและผู้นำ

7. กิจกรรมนอกสถานที่ (Outdoor Challenges) วิธีการที่ได้รับความนิยม เป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ คือ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกายภาพเพื่อช่วยเพิ่มพูนทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้นำโดยการร่วม ทำกิจกรรมในรูปแบบกลุ่มในพื้นที่เปิดโล่งซึ่งกิจกรรมนอกสถานที่จะมีการเพิ่มความ

ท้าทาย และความยากในการทำกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมกันทำกิจกรรม

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ซึ่งการหมุนเวียนงานจะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นเนื่องจากได้มีโอกาสทำงานใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม การหมุนเวียนงานจะช่วยเพิ่มทักษะ และความรู้เกี่ยวกับการบริหาร การทำงาน และธุรกิจ ในภาพกว้าง ยิ่งผู้บริหารได้เข้าร่วมโปรแกรมการหมุนเวียนงานมากขึ้นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานก็จะยิ่งเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บริหารได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานที่หลากหลายและเข้าใจภาพรวมของการทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

9. การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ถูกนำมาใช้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่เป็นทางการ และการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยบุคคลหรือทีมได้รับมอบหมายให้ทำโครงการที่มีความซับซ้อนของปัญหาเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งโครงการที่มอบหมายให้ทำช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะทางด้านความคิด และทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ ชัยเชษฐ พรหมศรี (2561, หน้า 198 – 209) มีทั้งหมด 9 วิธี ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ต่อตนเอง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น การศึกษาในห้องเรียน กิจกรรมนอกสถานที่ และการหมุนเวียนงานและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 137 – 153) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีเยี่ยมสนับสนุนการก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี เพราะผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้ได้ความรู้และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับมีอย่างมากมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งให้ความรู้ทางทฤษฎี หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่ดีที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้วโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องที่บรรยายในลักษณะผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยอาจไม่ได้มุ่งเน้นที่การเสริมสร้างทักษะของการเป็นผู้นำผ่านการลงมือปฏิบัติจริงมากนัก แต่มุ่งเน้นการพูด การเล่าเรื่องหรือการอธิบายให้ความรู้จำเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E – learning) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และเข้าถึงองค์ความรู้ทางด้านวิชาการรวมทั้งข้อมูลที่ต้องการตามสไตล์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนจะได้เรียนเนื้อหา ซึ่งประโยชน์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้นมีมากมายรวมทั้งช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มความสะดวกสบาย และสามารถยืดหยุ่นได้

3. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยนำสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงหรือจำลองขึ้นมาเขียนเป็นกรณีศึกษาอาจใช้วิดีโอเทปหรือออดิโอเทปสร้างเหตุการณ์เหมือนจริง เพื่อใช้เป็นกรณีตัวอย่าง วิธีการนี้ทำให้ผู้นำได้ศึกษาข้อมูลที่เตรียมไว้ให้เพื่อตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ หากผู้นำได้พบเจอเหตุการณ์แบบนั้นจริงในหน่วยงานก็จะทราบสภาพแท้จริง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ และนำเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาผ่านการอภิปรายกลุ่มด้วยการสรุปแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเพื่อค้นหาคำตอบหรือเทคนิคที่เหมาะสมได้

4. การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ (Media) เป็นการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือไม่ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ในรูปแบบของหนังสือ บทความ หรือวิดีโอ ที่ได้รับความนิยมเพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวิธีการหลีกเลี่ยงการเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง แนวปฏิบัติที่ดีและไม่ดีจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จล้มเหลว ซึ่งสื่อต่าง ๆ เหล่านี้มีบทบาทอย่างมากในกระบวนการเรียนรู้ผ่านต้นแบบ ถึงแม้ว่าทักษะการเป็นผู้นำจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสื่อต่าง ๆ โดยตรง แต่การอ่าน การได้ดูและการได้สัมผัสสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างน้อยก็ช่วยให้ผู้อ่านได้ทราบถึงแนวคิด มุมมองและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของต้นแบบที่อาจนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเมื่อเป็นผู้นำหรือช่วยเสริมความรู้ให้กับผู้นำได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ ถือเป็นการพัฒนาตัวเองในบทบาทผู้นำ โดยผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยเฉพาะในยุคที่มีสื่อต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำให้เลือกดูมากมายตามความสนใจของผู้นำ และผู้นำรุ่นใหม่ ๆ เองก็มีความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่เป็นการเพิ่มคุณค่าในงาน ประกอบด้วย การขยายขอบเขตของงานและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความท้าทายในการทำงาน โดยสามารถจัดทำได้ 2 รูปแบบ คือ การเพิ่มคุณค่า

ในงานตามแนวนอน (Horizontal Job Enrichment) ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้น พร้อมความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและเพิ่มคุณค่าในงานตามแนวตั้ง (Vertical Job Enrichment) ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าผ่านงานเฉพาะที่ต้องมีความเชี่ยวชาญพิเศษโดยมอบอำนาจให้จัดการอย่างเต็มที่ อาจเป็นการมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านใหม่ ๆ หรือเพิ่มความรับผิดชอบในงานโดยให้อำนาจควบคุมงานอย่างเต็มที่

6. การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นการเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้นด้วยระดับความรับผิดชอบเท่าเดิม รวมทั้งการขยายขอบเขตของงานนั้นเป็นการสร้างความหลากหลายในการทำงานให้กับคนทำงาน แต่นักวิจัยแนะนำให้ใช้การขยายขอบเขตของงานเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการโดยรวมทั้งหมด เพราะอันที่จริงแล้ววิธีนี้อาจไม่ได้มีผลทางบวกที่สำคัญหรือยั่งยืนต่อผลงาน

7. การร่วมทำงาน (Job Sharing) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นการร่วมกันทำงานช่วยให้คนสองคนทำงานด้วยกันผ่านการแบ่งเวลาและความรับผิดชอบในงานเดียวกัน

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้นำได้หมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานไปส่วนต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและได้มองเห็นการทำงานจากมุมมองแตกต่างในระยะเวลาสั้นพอที่จะเรียนรู้งานนั้น ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและเพิ่มขีดความสามารถ

9. การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ (Job Shadowing) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยมอบหมายให้ผู้นำที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตาม สังเกต ถามคำถาม เพื่อความกระจ่างเรียนรู้การทำงานของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และทำงานร่วมกับผู้นำตัวจริงอย่างใกล้ชิดจนได้เห็นถึงแนวทางการนำในสถานการณ์ต่าง ๆ การเลือกแม่แบบผู้นำที่ดีเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับวิธีการติดตามการทำงาน เพื่อเรียนรู้เพราะการได้ติดตามและซึมซับความเป็นผู้นำที่ดีจากผู้นำที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าการติดตามและจากแม่แบบที่ไม่ดีหรือไม่ได้มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการนำ

10. การมอบหมายงาน (Job Assignments) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยมอบหมายงานต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น งานท้าทายความสามารถ เพื่อให้ผู้นำมองธุรกิจได้กว้างและหลากหลายมากขึ้น หรืองานมอบหมายเกี่ยวกับเนื้อหาเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในงานให้เกิดเร็วขึ้น

11. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้นำได้ทำงานจากปัญหาจริงในบริบทจริงกับคนที่รู้ประเด็นนั้นจริงพร้อมที่ทำงานในขณะเดียวกันก็เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำผ่านการสะท้อนความคิดของตัวเองและทีมงานเพื่อถ่ายโอนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในขณะทำงานนั้น องค์ประกอบสำคัญของวิธีการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติก็คือ การกระทำ (Action) และการสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ (Reaction) วิธีนี้ถือว่าเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาผู้นำไปในตัวในระหว่างลงมือปฏิบัติเปิดโอกาสให้ผู้นำได้รับผิชอบงานจริง ตัดสินว่าจะทำอะไรและเรียนรู้จากสิ่งที่ตัดสินใจทำลงไป เพราะสิ่งที่เรียนรู้จะช่วยให้ผู้นำตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป ถ้าต้องเจอสถานการณ์แบบนี้อีก โดยความสามารถในการเป็นผู้นำได้รับการพัฒนาดีที่สุดผ่านการเรียนรู้ตามลำดับจากงานจริง

12. กิจกรรมความท้าทายนอกสถานที่ (Outdoor Challenge) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจัดกิจกรรมกลางแจ้งนอกสถานที่ทำงานในบริบทที่ยากจะคาดเดาหรือควบคุมได้เต็มที่เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นผู้นำ จุดแข็งก็คือ การเน้นการลงมือปฏิบัติในบทบาทผู้นำ ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมจะมีความรู้สึกร่วมไปด้วยเพราะได้อยู่ในสถานที่จริง

13. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจำลองสถานการณ์ด้วยเป้าหมายที่ต้องบรรลุด้วยโครงสร้างเพียงเล็กน้อย และไม่มีใครมีอำนาจคอยบอกการให้ทำอะไร ทั้งหมดขึ้นอยู่กับว่า ผู้นำจะอย่างไรในสถานการณ์จำลองนั้นเพื่อฝึกทักษะภาวะผู้นำและเรียนรู้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการให้เรียนรู้อะไร โดยลดความเสี่ยงต่ออันตรายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และพยายามสร้างประสบการณ์ให้ใกล้เคียงของจริงเข้าไว้ ซึ่งผู้นำจะได้แสดงบทบาทผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำจริง ๆ พร้อมทราบผลการเรียนรู้ได้ทันทีเลยว่าอะไรที่ผู้นำทำได้ดีและอะไรที่ทำแล้วไม่ได้ผล

14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างบทบาทให้กับผู้เรียนให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีอารมณ์ร่วมอย่างเต็มที่ การแสดงบทบาทสมมติเป็นวิธีพัฒนาผู้เรียนผ่านการแสดงบทบาทตามสถานการณ์ ความสำเร็จของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนในการเล่นบทบาทอย่างสมจริง การอวดดีโอสามารถช่วยทบทวนและประเมินผลการแสดงเพื่อปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำได้

15. การฝึกอบรมพร้อมกับการปฏิบัติงาน (On – the – job – Training) ซึ่งเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม วิธีนี้เหมาะสมที่จะใช้กับพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายให้มาดำรงตำแหน่งในหน้าที่งานใหม่ โดยผู้ฝึกอบรมจะเป็นคนคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด การฝึกอบรมวิธีนี้จะได้ผลต่อเมื่อได้ ผู้ฝึกสอนที่ดีมีความรอบรู้ในงานและมีเวลาเพียงพอที่จะสอน

16. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ ช่วยเปิดทัศนะของผู้บังคับบัญชาและให้คำปรึกษาต่าง ๆ รวมทั้ง ช่วยพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อต่อยอดจุดแข็งและซ่อมแซมจุดอ่อนของผู้บังคับบัญชา โดยมีโค้ชเป็นผู้ชี้แนะแนวคิด แนวทาง และแนวปฏิบัติหลากหลายให้ผู้บังคับบัญชาเลือกประยุกต์ใช้สิ่งที่ดีที่สุด

17. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยการแต่งตั้งพี่เลี้ยงที่ประสบการณ์มากกว่าเข้ามาทำหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ การสนับสนุนทางหน้าที่การงาน การสนับสนุนทางด้านจิตใจและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มาสังเกตและเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชามีอาชีพที่มีประสบการณ์

18. การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการเข้าสังคมทำความรู้จักกับผู้คนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ สร้างสายสัมพันธ์อันดีอย่างต่อเนื่อง สร้างพลัง และแรงบันดาลใจในการเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

19. การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บังคับบัญชา (Management Trainee) เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้มีคุณภาพก่อนก้าวสู่การเป็นผู้บังคับบัญชาให้กับองค์กรในอนาคต โดยหมุนเวียนให้ผู้นำรุ่นใหม่ไปทำงานในแต่ละแผนกตามที่องค์กรมอบหมายเพื่อให้เข้าใจลักษณะงานขององค์กรอย่างถ่องแท้เข้ารับการอบรมในหัวข้อหลากหลายที่เกี่ยวกับการทำงาน และเรียนรู้สายงานที่แตกต่างเพื่อค้นหาความถนัดในการทำงาน เพื่อจะได้ไปเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ในสายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพที่มี รวมทั้งโอกาสร่วมทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในฐานะผู้นำคนหนึ่งในองค์กร

20. การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัท (Corporate University) เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เพราะองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างบุคลากรที่ต้องการขึ้นมาเองด้วยหลักสูตรที่ออกแบบมาเฉพาะเจาะจงในการผลิตคนที่มีคุณลักษณะตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรในหลาย ๆ องค์กรชั้นนำยุคนี้ต่างก็มีการจัดตั้งสถานศึกษาของตัวเองเพื่อผลิตผู้นำหรือบุคลากรอื่น ๆ โดยอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นสมาคม (Academy) สถาบัน (Institute) หรือศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) แต่ล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพิ่มศักยภาพให้คนทำงานของตัวเองด้วยหลักสูตรที่ออกแบบตรงตามความต้องการองค์กรเป็นหลัก

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ พิชรา วาณิชชิติน (2560, หน้า 137 – 153) มีทั้งหมด 20 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การเรียนรู้แบบออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การเรียนรู้จากสื่อ การเพิ่มคุณค่าในงานการขยายขอบเขตงาน การร่วมกันทำงาน การหมุนเวียนงาน การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ การมอบหมายงาน การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง กิจกรรมท้าทายนอกสถานที่ การจำลองสถานการณ์ การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมพร้อมกับการปฏิบัติงาน การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ และการจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัท

Yukl (2006, p. 389 อ้างถึงใน บุษยา วีรกุล, 2558, หน้า 243)

ได้เสนอกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ดังนี้

1. กลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ – การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Education / Training) ได้แก่
 - 1.1 การเรียน-สอนในห้องเรียน
 - 1.2 คู่มือการทำงาน
 - 1.3 โปรแกรมการสอนด้วยคอมพิวเตอร์
 - 1.4 การเรียนจากของจริง
 - 1.5 การเรียนรู้จากตัวแบบที่กำหนด
 - 1.6 กรณีศึกษาจากเรื่องราวทั่วไป
 - 1.7 ตัวอย่างและกรณีศึกษาทางธุรกิจที่คัดค้นจากบริษัทที่ปรึกษา
2. กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Activity) ประกอบไปด้วย
 - 2.1 การใช้ข้อมูลป้อนกลับจากทุกแหล่งที่เกี่ยวข้อง

2.2 การใช้ข้อมูลจากหน่วยงานที่ทำการประเมิน เพื่อการพัฒนา
โดยตรง

2.3 การมอบหมายงานให้ทำ

2.4 การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรอบรู้

2.5 การเรียนรู้จากผลการปฏิบัติงาน

2.6 การมีผู้ให้คำปรึกษา

2.7 การสอนงานโดยผู้บริหารระดับสูง

2.8 กิจกรรมที่ทำร่วมกันนอกสถานที่ทำงาน

2.9 กิจกรรมที่แต่ละคนเสนอเพื่อพัฒนาตนเอง

3. กิจกรรมที่แต่ละคนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง (Self – Help Activity) ได้แก่

3.1 คู่มือแนะนำการทำงาน

3.2 วีดิโอเทป

3.3 โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาผู้นำที่นิยมใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก เนื่องจากการสอนงานเป็นกิจกรรมที่ทั้งผู้นำต้องฝึกฝนทักษะหลายด้านในการทำกิจกรรมนี้ เช่น การสื่อสาร การสร้างวินัย การทำงานอย่างเป็นระบบ การประมวลความรู้เพื่อถ่ายทอดโดยสรุป Yukl (2006, p. 389 อ้างถึงใน บุญยา วีรกุล, 2558, หน้า 243) ได้นำเสนอกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรมีทั้งหมด 4 วิธี ได้แก่ กลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ – การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Education / Training) กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Activity) กิจกรรมที่แต่ละคนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง (Self – Help Activity) และการสอนงาน (Coaching)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership)

จากการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล บนความปกติวิถีใหม่ (New Normal) สิ่งสำคัญก็คือ ภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ และสามารถใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัลบนความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการ ประกอบด้วย ดังนี้

ชุตีรัตน์ กาญจนชัย (2562, หน้า 15) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสังเกตได้จากพฤติกรรมความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร ให้การสนับสนุนบุคลากรในการนำดิจิทัลไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัล รวมไปถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์การอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การได้อย่างเหมาะสม

จารุพันธ์ ผิวผาง (2564, หน้า 99) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะ ความสามารถ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจให้ความสำคัญกับการปฏิรูปและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์การ และสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชักนำให้บุคคลอื่นเข้าใจและปฏิบัติงานร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภคพร เลิกนอก (2563, หน้า 165) การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารทางสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

สภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัลโดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนรู้ในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของนักบริหารการศึกษา ในยุคดิจิทัล

จะต้องสามารถอำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันชั้นสูงท่ามกลาง กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งอยู่ ภายใต้เงื่อนไขปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมโลก ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงภาวะผู้นำเป็นผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ผู้บริหารหรือภาวะผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของงานในองค์การสูงขึ้นได้พัฒนาการและความสำคัญนี้ ตามทัศนะ ของนักทฤษฎี และ นักวิชาการ ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2564, หน้า 246) กล่าวว่า ทักษะการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง กระตือรือร้นแสวงหา เรียนรู้สิ่งใหม่ และเรียนรู้สิ่งเดิมด้วยมุมมองใหม่ที่แตกต่าง เป็นผู้นำ ในการเรียนรู้และพัฒนาตนให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีทักษะการคิดแบบบูรณาการและสร้าง ทางเลือกเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะการคิดริเริ่ม และออกแบบนวัตกรรมใหม่

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 183) กล่าวว่า การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม ที่เชียวชาญและสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เปลี่ยนแนวคิดจากแบบเดิมเป็นแนวคิด ที่มั่นใจกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เป็น เพราะปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นประจำ ซึ่งวิทยาลัยใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นคลังข้อมูลในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ วิทยาลัยต้องใช้ระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการดำเนินงานบริหารงานให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำการตรวจสอบได้ สอดคล้องกับนโยบายนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ระบุว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับสร้างนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา จึงทำให้บุคลากร ในวิทยาลัยดำเนินการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีอาชีวะ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

Wilson (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 55) ได้ให้ทัศนะว่า ปัจจุบันเป็นสังคมใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยี

นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อน และท้าทายหลากหลายเหตุผลผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ และกำหนัดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตามทัศนะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (digital leadership) หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ (function) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นสังคมความรู้ใหม่ (new knowledge society) จะต้องประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างตระหนักรู้ (awareness building)

ถึงความสำคัญ ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ต่อการช่วยบรรลุความสำเร็จ

2. ทักษะการระดมทรัพยากร (resource mobilizing skills) เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อย่างหลากหลาย

3. ทักษะเชิงปฏิบัติการ (operational skills) มีกิจกรรมการบริหารจัดการ และการใช้งานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)

4. ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (structural leadership) การปฏิวัติสารสนเทศ ไม่เพียงแต่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แต่ยังเป็นการเคลื่อนตัวไปสู่รูปแบบใหม่ ของการกระจายสังคมดิจิทัลด้วย ทำให้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงโครงสร้างด้วย

Gardner (2006, อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 125)

ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ต้อง มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ก็คือการจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ได้ผล จริง ๆ และเงื่อนไขในโลก ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่ นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีต มากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับ โลกในอนาคตที่เป็นไปได้ ผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่าง อิสระ สามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ และการที่จะยืนหยัดอยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข ทั้งในการดำเนินชีวิต และหน้าที่การงานจะต้องมี การปรับตัวเองให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำหรือผู้บริหารใน ยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความ จำเป็นในศตวรรษนี้ ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ (disciplined mind) การสังเคราะห์ (synthesizing mind) การสร้างสรรค์ (creative mind) ความเคารพ (respectful mind) และ จริยธรรม (ethical mind)

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารในนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงความสามารถในการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงดิจิทัลจากนักวิชาการ ดังนี้

กิตติโกติน ธนยศจินดารัตน์ (2563, หน้า 493) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล

เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 142) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความสารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล
2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
3. ด้านการวัดและประเมินผล
4. ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมาย
5. ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

ปณณิษฐา มาเชศ (2565, หน้า 106) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว
3. ด้านความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้
4. ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร
5. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
6. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

7. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

8. ด้านการสื่อสาร

ยงยุทธ นฤทธิมนตรี (2565, หน้า 186–206) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบความ
5. เป็นพลเมืองดิจิทัล
6. การสื่อสาร

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 34) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. ด้านการรู้ดิจิทัล
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล
5. ด้านพลเมืองดิจิทัล

พัชนี วิธิบุญ (2567, หน้า 671) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา
2. ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
4. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี
5. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

ศิระ ประเสริฐศักดิ์ (2567, หน้า 73) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. ด้านการพัฒนาครูทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

แสงดาว คงนาวัง (2566, หน้า 40 – 41) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล

สรุปได้ว่ามี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ด้านพลเมืองมีความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

เพื่อการบริหารจัดการ

3. ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน

การสอนอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ด้านติดตามการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการ ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

7. ด้านสื่อสารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในสถานศึกษามีเทคโนโลยี

เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน

8. ด้านจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

อย่างแท้จริง

9. ด้านสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล

10. ด้านกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

Zhu (2016, อ้างถึงใน จิตรกร จันท์สุข, 2564, หน้า 41) สรุปได้ว่ามี

4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2. ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล

3. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้าง

4. ด้านความเป็นผู้นำการสื่อสารดิจิทัล

Sullivan (2017, อ้างถึงใน จิตรกร จันท์สุข, 2564, หน้า 41) สรุปได้ว่ามี

4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล
4. ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล

Thanimalai & Raman (2018, pp. 177 – 187) สรุปได้ว่ามี

4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. ด้านการเป็นผู้นำสื่อสารดิจิทัล
3. ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล
4. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้าง

จากหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา
ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิคเพื่อใช้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	1. กิตติโกติน วัฒนศิริจินดารัตน์ (2563)	2. เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564)	3. ปณณิษฐา มาเขต (2564)	4. ยงยุทธ นฤทธิมนตร์ (2565)	5. สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565)	6. พัชณีย์ วิธิบุญ (2567)	7. ศิระ ประเสริฐศักดิ์ (2567)	8. แสงดาว คงนางัว (2567)	9. Zhu (2016)	10. Sullivan (2017)	11. Thanimalai & Raman (2018)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
1. ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์/การมีวิสัยทัศน์	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90	✓
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล/ โครงสร้าง	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90	✓
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานมืออาชีพ/ เป็นผู้ใช้	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	-	4	36.36	
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ/พัฒนา	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	4	36.36	
5. ด้านความเป็นพลเมือง/ดิจิทัล	✓		✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	6	54.54	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	1. กิตติโกติน ชนยศจินดารัตน์ (2563)	2. เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564)	3. ปณณิษฐา มาเขต (2564)	4. ยงยุทธ นฤทธิมนตร์ (2565)	5. สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565)	6. พชณีย์ วิธิบุญ (2567)	7. ศิระ ประเสริฐศักดิ์ (2567)	8. แสงดาว คงนางัว (2567)	9. Zhu (2016)	10. Sullivan (2017)	11. Thanimalai & Raman (2018)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
6. ด้านความสารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล/ การนำข้อมูลมา/การรู้/ส่งเสริม	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.90	✓
7. ด้านการวัดและประเมินผล	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.90	
8. ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติ ตามกฎหมาย	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	2	18.18	
9. ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรูด้วย เทคโนโลยี	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	2	18.18	

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	1. กิตติโกติน วัฒนจินดาธรรพ์ (2563)	2. เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564)	3. ปณณิษฐา มาเขต (2564)	4. ยงยุทธ นฤทธิมนตร์ (2565)	5. สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565)	6. พัชณีย์ วิธิบุญ (2567)	7. ศิระ ประเสริฐศักดิ์ (2567)	8. แสงดาว คงนางัว (2567)	9. Zhu (2016)	10. Sullivan (2017)	11. Thanimalai & Raman (2018)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
10. ด้านความเข้าใจในความรู้อะกษะ ความสามารถของคนในองค์กร	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.90	
11. ด้านการสื่อสาร	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	6	54.54	✓
12. ด้านการฝึกอบรมพัฒนา และติดตาม ผลการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	3	27.27	
13. ด้านการมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1	9.90	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกันที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนด	ความถี่	ร้อยละ
ด้านความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์/ การมีวิสัยทัศน์	1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	10	90.90
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล/โครงสร้าง	2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	10	90.90
ด้านความเป็นพลเมือง/ดิจิทัล	3. ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	6	54.54
ด้านความสารถในการใช้เครื่องมือทาง ดิจิทัล/การนำข้อมูลมา/การรู้/ส่งเสริม	4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	9	90.90
ด้านการสื่อสาร	5. การสื่อสารดิจิทัล	6	54.54

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ด้านที่ 3 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล

ด้านที่ 4 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล

ด้านที่ 5 การสื่อสารดิจิทัล

สรุปภาวะผู้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 5 ด้าน
ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1 ความหมาย

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายคุณลักษณะ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนี้

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 56) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอด
วิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยการพัฒนา
นวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์การ

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การเป็น
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง
สามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การพัฒนา ตลอดจนดำเนินการตามวิสัยทัศน์
ร่วมกันด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศและสนับสนุน
การเปลี่ยนแปลงขององค์การ

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความเป็นภาวะ
ผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้น หรือชี้นำ
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตของสถานศึกษาที่
ทันสมัย มีการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการวางแผน
ด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนพัฒนาสถานศึกษา
ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มาจากการ
วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากร
ในสถานศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา การพัฒนาตนเองบูรณาการใช้เทคโนโลยี
ในการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม
ในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เป็นจริง

จิระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 25) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล ขับเคลื่อนการ
เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล มีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ

เลอศักดิ์ ตามาและสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพบูลย์ (2564, หน้า 7) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ภาวะผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564, หน้า 890) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 51) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร และสามารถสร้างภาพในอนาคตของวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ของบุคคลสถานที่ ทรัพยากร เวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนำมากำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร

วาสนา สุขใจ (2566, หน้า 9) ได้กล่าวสรุปว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ พัฒนานวัตกรรมดิจิทัลโดยให้คณะทำงานจัดทำแผนขั้นตอนการขับเคลื่อนให้เป็นวิทยาลัยที่นำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ภายใน 5 ปี มีการจัดเตรียมความพร้อมเพื่อการนำแผนขั้นตอน (RoadMap) ไปปฏิบัติ เช่น การพัฒนาครู นักเรียนนักศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายในการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโดยวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลให้ครอบคลุมการบริหารงานของวิทยาลัย

ทั้ง 4 ฝ่าย โดยนำนวัตกรรมดิจิทัลมาติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เชิญครูที่มีความเชี่ยวชาญจากวิทยาลัยอื่น ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการร่วมพัฒนาคู่มือเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาเข้าใจวิธีการเข้าเรียนกับ Digital College

Sullivan (2017) ได้กล่าวสรุปว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) หมายถึง ภาวะผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

Zhu (2016) ได้กล่าวสรุปว่า วิสัยทัศน์ความเป็นภาวะผู้นำ คือ การมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กร มีความมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ และกระตุ้น ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย รวมถึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป จุดเด่น จุดด้อยภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

1.2 ความสำคัญ

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนี้

ปกรณ ลีสกุล (2561, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 60) ได้ให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ภาวะผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความรับผิดชอบสูง

และมีความทันสมัยที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตลอดจนแนะนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสามารถเป็นภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้อง

เกตุชญา วงษ์เพิก (2564, หน้า 474) ได้ให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์เป็นฉันทามติขององค์การ และสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกัน

จิราภรณ์ ปกรณ์, และทวีศิลป์ กุลนาคดล (2565, หน้า 406) ได้ให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเริ่มจากมุมมองเชิงดิจิทัล ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สถานศึกษามีทิศทางการดำเนินงานที่มีทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน

จุฑามาศ กมล (2565, หน้า 390) ได้ให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ภาวะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าผ่านการกำหนดนโยบายนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา

Digital Economy Promotion Agency, (2018, pp. 61 – 65) ได้ให้ความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่าเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตบนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัลและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นจากการศึกษาความสำคัญด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กรร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน รวมทั้งเป็นภาวะผู้นำและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

1.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้แนวคิดความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนี้

ชูติรัตน์ กาญจนชัย (2562, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยจะต้องมีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภาวะผู้นำ (Leader) ต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลส่งผลให้ภาวะผู้นำต้องมีภาวะผู้นำในการปรับปรุงและเปลี่ยนกระบวนการบริหารใหม่ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ร่วมกันอยู่เสมอ และรู้จักใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลายให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

จิระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่รู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ

ออรธญา ปะเต (2564, หน้า 198 – 199) ได้กล่าวว่า เป็นการวางแผนโดยวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีเข้ากับ จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ผู้การกำหนดวิสัยทัศน์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน โดยเน้นการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเทคโนโลยี นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม

อาฟานดี คอลออาแซ (2565, หน้า 125) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลก ในหลายด้าน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กรเพื่อแก้ปัญหา เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การทางการศึกษา

จากการศึกษาความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงานด้านการมี วิทยาลัยทัศนคติที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการมีวิทยาลัยทัศนคตินั้นผู้บริหาร วิทยาลัยต้องมีกระบวนการบริหารงานใหม่ที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล ให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน สามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

2.1 ความหมาย

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายคุณลักษณะ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 12) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ในองค์กร

ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562, หน้า 289 – 290) ได้อธิบาย ถึงคุณลักษณะ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติ ในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 42) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านการ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีด ความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ในการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 118) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กร

วสันต์ชัย สดคมขำ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีความตระหนักในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับประเด็นสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณให้กับครู บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียน การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ขัดกับ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร จัดการศึกษา

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ มีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรมบน เครือข่ายสังคมออนไลน์

2.2 ความสำคัญ

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553, อ้างถึงใน วันชัย ราชวงศ์, 2562, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้ และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ตลอดเวลา

กำธรณ์ ศรารวรรณ (2563, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชันให้เกิดขึ้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมหลาย ๆ ส่วนด้วยกัน ทั้งการปรับระบบโครงสร้างพื้นฐานภายในที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัยหรือระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่สิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าโครงสร้างพื้นฐานเหล่านั้นคือ บุคลากรขององค์กรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล หรือการมีทัศนคติต่อดิจิทัล (Digital Mindset) เป็นการปรับกระบวนทัศน์วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปสู่บุคลากรทุกระดับ

ปัทมา ชัยโรจน์วงศ์ (2563, หน้า 6) ได้ให้ความสำคัญด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลไว้ว่า เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย ออกคำสั่ง กระตุ้นให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากการสอน สร้างแพลตฟอร์ม (Platform) และระบบการปฏิบัติงานที่มีความกระชับ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ง่ายต่อการส่งต่อข้อมูล รวบรวมข้อมูล และค้นหาข้อมูล และง่ายต่อการใช้งาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูและบุคลากร ได้นำเทคโนโลยีมาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับสร้างสรรคัลพลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็น

จีระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 26) ได้ให้ความสำคัญด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีให้มีการใช้ดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

วรวรรณ อินทร์ชู (2565, หน้า 310) ได้ให้ความสำคัญด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก สร้างชุมชนเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและก้าวเข้าสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล

จากการศึกษาความสำคัญที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมยุคดิจิทัลตลอดจนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนมีการสร้างแรงบันดาลใจตลอดจนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลที่สูงสุด

2.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงาน

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ดังนี้

ทศพล สุวรรณราช (2564, หน้า 170) ได้กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะลองผิดลองถูกเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้อย่างอิสระและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน อาจมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามความถนัดและความสนใจส่วนบุคคล

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) ได้กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ายกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมรวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

กัลยวรรณ ตะเกาทอง (2565, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารด้วยสื่อออนไลน์

ในช่องทางต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 ขึ้นพื้นฐานกับครูตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย
 ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น จัดประชุมผู้บริหาร ครูและบุคลากร ผ่านทางโปรแกรม
 ออนไลน์ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนและนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน
 ของครูผ่านระบบออนไลน์

จากการศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการ
 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการสร้าง
 วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะลองผิดลองถูกเพื่อค้นหาแนวทาง
 ใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการทำงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 และนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมภายในองค์กรจนเกิดทัศนคติที่ดี
 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนต้องอำนวยความสะดวก
 ให้กับครู บุคลากร ในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมบนเครือข่ายสังคม
 ออนไลน์

3. ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล

3.1 ความหมาย

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการให้ความหมายคุณลักษณะ
 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังนี้

เจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564, หน้า 153) ได้ศึกษาเรื่อง
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดีมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็น
 พลเมืองดิจิทัล แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหาร
 สถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนัก
 รู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการ
 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม
 ดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหาร
 สถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรม
 ดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็น

องค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 188) ได้เสนอองค์ประกอบ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ 2) มีทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล ออกแบบพัฒนานวัตกรรมและสร้างฐานข้อมูลขององค์กร 3) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ 4) ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นพลเมืองดิจิทัล 5) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

Akcil Umut and others (2017, pp. 119 – 131) ได้ศึกษาเรื่องการตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมืองดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยี และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018, pp. 177 – 187) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS – A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS – A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู

Zhong (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวชี้วัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในบริบทของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานขององค์การความร่วมมือระดับนานาชาติว่าด้วยเทคโนโลยีการศึกษา (ISTE – A) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ตัวบ่งชี้ของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองทางเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ในด้านของโอกาสในการเรียนรู้ทางดิจิทัลและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางดิจิทัลเป็นตัวบ่งชี้ในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ตัวชี้วัดของการปรับปรุงระบบประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขั้นสูงสุด การแข่งขันของบุคลากร และหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลถูกระบุให้เป็นเพียงตัวกรองทางดิจิทัลเท่านั้น

Thannimalai (2018, pp. 177 – 187) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่ และการบูรณาเทคโนโลยีในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูเพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในโรงเรียน และตรวจสอบระดับของโครงสร้างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีทั้ง 5 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยใช้การสำรวจแบบภาคตัดขวาง ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบเพื่อเลือกครูใหญ่ จำนวน 90 คน และครู จำนวน 645 คนจากโรงเรียนมัธยมแห่งชาติในเมืองเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างทั้งห้าอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับการบูรณาการเทคโนโลยีของครูนอกจากนี้รายวิชาการเตรียมหลักการควรเน้นความเป็นผู้นำบนพื้นฐานของเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียน และเสนอแนะให้ทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงต่อไป

3.2 ความสำคัญ

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังนี้

ภัทรา จรรยาธรรม (2564, หน้า 63) ได้ให้ความสำคัญด้านพลเมืองยุคดิจิทัลไว้ว่า พลเมืองที่มีความฉลาดทางดิจิทัลคือมีความสามารถด้านเทคนิค ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และความสามารถทางสังคมและอารมณ์ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากค่านิยมทางศีลธรรมสากล และเป็น 66 แนวทาง ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากโอกาสชีวิตดิจิทัล ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนากรอบแนวคิดทางด้านความฉลาดทางดิจิทัล คือ การชี้นำแนวทางปฏิบัติด้านดิจิทัลเพื่อบรรลุความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและสังคมในทุกด้านของชีวิต และสถาบันมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบนิเวศทางดิจิทัลทางการศึกษา วัฒนธรรม และอุตสาหกรรมเป็นต้น

สุวรรณี ไวท์ (2564, หน้า 344) ได้ให้ความสำคัญด้านพลเมืองยุคดิจิทัลไว้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) หมายถึง การเป็นพลเมืองผู้ฉลาดในการใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม มีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดนสมาชิกของโลกออนไลน์คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจ และเคารพผู้อื่น

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) กล่าวว่า พลเมืองดิจิทัลหมายถึง การเสริมสร้างการยอมรับให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างการยอมรับและจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้ปกครองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียนพัฒนาตนเองในเรื่องไอซีที นำไอซีทีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบหลากหลาย แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการและการเรียนการสอนของครูและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในการศึกษาค้นคว้า หรือเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสาร การสร้างผลงานทางวิชาการ

3.3 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้แนวคิดความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความสำคัญยุคดิจิทัล ดังนี้

เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 137 – 150) ได้กล่าวว่า ผลการพบว่าวิจัยสภาพปัจจุบันพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บ และเรียกใช้ข้อมูลนั้น คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรานอม หยวกทอง (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะของข้อมูลสารสนเทศที่ดีและถูกต้องในยุคดิจิทัล ควรมีลักษณะ คือ มีความถูกต้องแม่นยำ(accuracy) สารสนเทศที่ดีจะต้องตรงกับความเป็นจริงและเชื่อถือได้สารสนเทศบางอย่างมีความสำคัญ หากไม่ตรงกับความเป็นจริงแล้ว อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ จะต้องเกิดจากการบ่อนข้อมูลรวมถึงโปรแกรมที่ประมวลผลจะต้องถูกต้อง

มลฤดี เพ็งสง่า (2566, หน้า 165) ได้กล่าวว่าการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม รวมทั้งความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

วัลลภา อาริรัตน์ (2564, หน้า 886 – 893) ได้กล่าวว่าการเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

4. ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล

4.1 ความหมาย

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการให้ความหมายคุณลักษณะด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ดังนี้

วันชัย ราชวงศ์ (2562, หน้า 27 – 28) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน

สามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล

สุชนา โกมรวานิซ (2563, หน้า 5) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 43) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 45 – 46) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย มีการสั่งงานผ่านช่องทางออนไลน์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการสร้างชุมชนออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Sullivan (2017) ได้กล่าวสรุปว่า ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์ Tran (2017) ได้กล่าวสรุปว่า ความรู้ทางดิจิทัล คือ การที่ภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ทางดิจิทัลการรู้ดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล โดยต้องใช้ทั้งความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางเทคนิค รวมทั้งต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยี

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย สามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและการบริหารจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รู้จักสิทธิและเสรีภาพในการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ใช้ข้อความและถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ใช้เครื่องมือดิจิทัล และประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผลักดันให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ รวมถึงการที่ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4.2 ความสำคัญ

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ดังนี้

จันทนา แสนสุข (2559) ได้ให้ความสำคัญด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน และการสร้างสรรค์เนื้อหาต่าง ๆ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ให้ความสำคัญด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัย เข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล หรือมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563, หน้า 105) ได้ให้ความสำคัญด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีด้วยการศึกษาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง มีการฝึกฝน อบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 58) ได้ให้ความสำคัญด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลไว้ว่า ภาวะผู้นำต้องยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานภายในองค์กร และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

และหาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในองค์กร ให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาความสำคัญด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลในการทำงานอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งให้การสนับสนุนพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในการเพิ่มพูนทักษะ การฝึก อบรม และการนำดิจิทัลเข้ามาช่วย ในการจัดการเรียนการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อพร้อมรับมือกับการ ปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธกับการปฏิบัติงาน

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้แนวคิดความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ดังนี้

ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559, หน้า 218) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีใหม่มาสร้างความ โดดเด่นและแตกต่าง มีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการเรียนรู้โดยนำเทคโนโลยีใหม่สู่ห้องเรียน การใช้โปรแกรม แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การใช้นวัตกรรมของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีสู่การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล

ชูศิริตัน กาญจนชัย (2562, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานประยุกต์ใช้ความสามารถทางดิจิทัลในการบริหารจัดการโดยมีการ สื่อสารสั่งงานผ่านช่องทางดิจิทัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระบบดิจิทัลในการกระตุ้นให้เกิด ความสนใจหน่วยงานตลอดจนใช้ดิจิทัลในการติดต่องานระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มี ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการ บริหารจัดการองค์การ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของสมาชิกในองค์การ

พร้อมทั้งส่งเสริม อำนวยความสะดวก ผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรรณพ เรืองกัลลวงศ์ (2564, หน้า 67) ได้กล่าวว่า

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการเป็นการรองรับการทำงานและช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานให้สามารถทำงานได้คล่องตัวมากขึ้นจากการศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลที่กล่าวมา

จากการศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการทำงานและช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้คล่องตัวมากขึ้น ตลอดจนมีการส่งเสริม อำนวยความสะดวก ผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

5.1 ความหมาย

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายคุณลักษณะด้านการสื่อสารดิจิทัล ดังนี้

สุชนา โกมรวณิช (2563, หน้า 5) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครูบุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชลนที พัวสี (2564, หน้า 62) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจและแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน

มูฮำหมัดรุซลัน ลีอบากะลูติง (2564, หน้า 1939) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ด้านการสื่อสารดิจิทัลหมายถึง ทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าว การจูงใจให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นการตัดสินใจร่วมกันในงานวิชาการ และใช้การสื่อสารด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารกับองค์กรภายในและระหว่างองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 58 – 59) ได้กล่าวสรุปว่า ทักษะ ในการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการฟัง พูดอ่าน เขียน และการ กระทำอย่างหลายรูปแบบและหลายบริบท ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสื่อเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างมีเหตุผล อย่างรู้ความมีประสิทธิภาพและผลกระทบ มีทักษะ การคิดและการใช้เหตุผลมีการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสาร และสามารถ สื่อสารจูงใจ บุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ฝนทิพย์ หาญชนะ (2565, หน้า 131) ได้กล่าวสรุปว่า การสื่อสารดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติด้วยรูปภาพ การเขียน และการใช้สัญลักษณ์ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

Sullivan (2017) ได้กล่าวสรุปว่า การสื่อสาร (Communication) คือ การที่ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ และลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ ด้วยสื่อดิจิทัล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสาร ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว สามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ

ตลอดจนสามารถสร้าง เครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

5.2 ความสำคัญ

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญด้านการสื่อสารดิจิทัล ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้ให้ความสำคัญด้านการสื่อสารดิจิทัลไว้ว่า การสื่อสารดิจิทัลทำให้เกิดความรวดเร็วในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บหรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ ของผู้ใช้ และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ทำให้สามารถเข้าถึงรับรู้และเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

ชูศิริรัตน์ กาญจนชัย (2562, หน้า 81) ได้ให้ความสำคัญด้านการสื่อสารดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน และการกระทำ มีการสื่อสารด้วยความรักทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน มีการนำเอาสื่อดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล สามารถสื่อสารจูงใจผู้อื่นไปสู่การปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารของบุคลากร

ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562) ได้ให้ความสำคัญด้านการสื่อสารดิจิทัลไว้ว่า การสื่อสารเชิงดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิดความเชื่อให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติด้วยรูปภาพ การเขียนการใช้สัญลักษณ์ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

อาภาภรณ์ ภูตร (2565, หน้า 69) ได้ให้ความสำคัญด้านการสื่อสารดิจิทัลไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาความสำคัญที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญด้านการสื่อสารดิจิทัลนั้นเป็นการสื่อสารดิจิทัลที่ทำให้เกิดความเร็ว สะดวกสบายในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารที่สามารถเข้าถึง รับรู้และเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ และด้านอื่น ๆ ตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5.3 ความเกี่ยวข้องของสัมพันธกับการปฏิบัติงาน

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารดิจิทัล ดังนี้

ชูติรัตน์ กาญจนชัย (2562, หน้า 81) ได้กล่าวว่า การฟัง พูด อ่าน เขียน และการกระทำ สามารถสื่อสารให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และมีการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารอย่างมีเหตุผล รวมทั้งทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสื่อสารที่ดี

ชัยยา บัวหอม (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยประมวลผลข้อมูลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันให้กลายเป็นสารสนเทศที่ดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามต้องการได้อย่างอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

จิระนนท์ มูลมาตร (2564, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน มีหลักการสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ

Sheninger (2013, อ้างถึงใน บุญยพรรณ สุระคาย, 2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) เป็นการประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการ

สื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีเมื่อมีการเรียกใช้งานข้อมูล

จากการศึกษาความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ดิจิทัลที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลาย และทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมยุคดิจิทัล ซึ่งการรับ – ส่ง ข้อมูลติดต่อ ประสานงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องมีความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อาจปากษา (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบ จะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 – 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging

needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self – actualization needs)

2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความ ต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง / ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษา ผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยาม เชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้ เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้ว นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model)

หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนก ออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของ ผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการ จำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้ หรือไม่ใช่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะมีความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณา จากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหาย หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การให้ นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง

สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในที่ ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนด ในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีคามจำเป็น และเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่ง ทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จากความหมายของความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมิน ความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มนตรี อินตา (2561, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการแนะแนวในโรงเรียน โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ชูโฮมณี สาและ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่า มีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้น

จริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563, หน้า 10) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในที่นี้ดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Priority Needs Index: PNI_{modified} กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย 0.30 หรือ ร้อยละ 30 เป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งการมีแนวทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายในเชิงบวกและมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่จะทอนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

จากความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่จะทอนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่า ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนั้นว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นงาน
ในขั้นตอนนี้คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนด องค์กรหรือบุคคล

ที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ ข้อมูลและเครื่องมือ ประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนด วิธีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 107) มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุ ความต้องการจำเป็น 3) กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการ ประเมินและ 4) การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นนั้น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนด แนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็น แต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญ มากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 263)

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้ง การตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละ เทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถาม เพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่าน มีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตาม นิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการ จัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired – weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure – PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้

ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏในรูปแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถทำได้ ดังต่อไปนี้คือ เป็นวิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ขอรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

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

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ

$$PNI = (I - D)$$

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

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

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนด จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของ การประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือ รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะ พบว่า มีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้อง วางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำ การวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้น กำหนดคำถามการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบ การวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

Rouda & Kusy (2012 อ้างถึงใน พีรตนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 85)

ได้แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis)

เป็นการสำรวจการทำงาน ที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance)

เมื่อได้ประเด็นของ ความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance

problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions

and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

6. เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ

ประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อดีหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความ หรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของการวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูล

ครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายใต้เวลา

และทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือ ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียก แบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close – ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้ เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ คือ

1.3.2.1 รูปแบบการตอบสนองเดียว (Single – response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการ

จัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิ
 รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย
 มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กัน
 ค่อนข้างมาก อาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน
 สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนอง
 เดียวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบ
 เครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2.2 รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – response Format)

เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงาน
 ในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบ
 ในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูล 2 ชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถาม
 การตอบสนองเดียว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำ
 การประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
 ที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น
 สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้างการสัมภาษณ์
 แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มี
 ความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ข้อมูลที่ได้สามารถ
 ระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาส
 ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึจากสภาพที่เป็นอยู่ ได้อย่างเต็มที่
 การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา
 เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการ
 กำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจตาม
 แนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช (2550) ประกอบด้วย 3 วิธี ดังนี้ 1) การใช้แบบสอบถาม
 2) การใช้วิธีการสัมภาษณ์ และ 3) การสนทนากลุ่ม ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความ
 ชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อ เชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม

ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและความเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

บริบทวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ ภายใต้วัตถุประสงค์ต้องคำนึงถึงการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา อาชีวศึกษาและสถาบันการศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน ตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานบุคคล เพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม และการมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา

อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษาระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ นอกจากนั้นมาตรา 13 กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถ รวมกันเป็นสถาบันได้กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการ อาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจุฬารัตน์ (ลาดขวาง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก วิทยาลัยการอาชีพนครนายก วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคบุรพาปราจีน และวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในการจัด การศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับปริญญาสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ รวมทั้งส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง มีความชำนาญในการสอน ส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัยพัฒนา มาตรฐาน การอาชีวศึกษา การถ่ายทอดวิทยาการและ เทคโนโลยี การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ให้บริการวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคม ประสาน ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อ ประโยชน์ทางวิชาการ การวิจัยพัฒนาการอาชีวศึกษา และการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

ปรัชญา “มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานสากล” “นักเทคโนโลยีมีคุณธรรม เป็นผู้นำวิชาชีพ”

วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานสากล”

เอกลักษณ์ “ทักษะเด่น เป็นคนดีมีอาชีพ ฟังตนเองได้”

อัตลักษณ์ “ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ที่มีคุณภาพ
และมาตรฐานสากล”

พันธกิจ

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต ภาคบริการและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้สร้างนวัตกรรม บริการวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตประชาชน
3. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ
4. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตกำลังคน กับภาคการผลิตและสถานประกอบการ
5. ขยายโอกาสการศึกษาริวิชาชีพให้ทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน พันธกิจ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
Philosophy vision

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

เฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 317 คนแบ่ง เป็นผู้บริหาร 45 คน ครูผู้สอนจำนวน 272 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนเป็นประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าทดสอบ T – test ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า (1) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพทางเพศ ระหว่าง เพศชาย กับ เพศหญิง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ใน 4 ด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพทางตำแหน่งในสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหาร กับครูผู้สอน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 31) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด การดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 214 คน และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรม จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.78) เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การรู้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.49) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล

2. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้ Module 1 การสื่อสารดิจิทัล Module 2 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล Module 3 การรู้ดิจิทัล Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.50)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Kozloski (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยี: ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่าง ๆ ดังกล่าวได้กำหนด

มาตรฐานทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน กล่าวคือ มีความพยายามที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามที่มาตรฐานกำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงาน ความคาดหวังและความต้องการเหล่านี้ จะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและจะต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการเรียนรู้และการสอนมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน การสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหาให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

Zhong (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวชี้วัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในบริบทของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานขององค์กรความร่วมมือระดับนานาชาติว่าด้วยเทคโนโลยีการศึกษา (ISTE – A) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ตัวบ่งชี้ของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองทางเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ในด้านของโอกาสในการเรียนรู้ทางดิจิทัลและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางดิจิทัลเป็นตัวบ่งชี้ในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ตัวชี้วัดของการปรับปรุงระบบประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขั้นสูงสุด การแข่งขันของบุคลากร และหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลถูกระบุให้เป็นเพียงตัวกรองทางดิจิทัลเท่านั้น

Thannimalai (2018, pp. 177 – 187) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่ และการบูรณาเทคโนโลยีในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในโรงเรียน และตรวจสอบระดับของโครงสร้างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีทั้ง 5 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยใช้การสำรวจแบบภาคตัดขวาง ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบเพื่อเลือกครูใหญ่ จำนวน 90 คนและครูจำนวน 645 คนจากโรงเรียนมัธยมแห่งชาติในเมืองเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างทั้งห้าอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับการบูรณาการเทคโนโลยีของครู นอกจากนั้นรายวิชาการเตรียมหลักการควรเน้นความเป็นผู้นำบนพื้นฐานของเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียน และเสนอแนะให้ทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงต่อไป

Okeke (2019, pp. 50 – 56) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน: แนวคิดใหม่ บทความทางวิชาการนี้กล่าวถึงคำจำกัดความต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำเทคโนโลยีโดยนักวิชาการทฤษฎีความเป็นผู้นำ เช่น เส้นทางและภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงถูกนำมาใช้เพื่อทำให้แนวคิดชัดเจนขึ้น ในขณะที่บทบาทของผู้นำด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การแสดงวิสัยทัศน์ การวางแผน การพัฒนาพนักงาน การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน การประเมิน การวิจัย และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล กล่าวโดยสรุปว่า ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพยายามเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเทคโนโลยี

Ismail, Omar, & Raman (2021, pp. 878 – 885) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจของผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพตนเองของครูต่อการใช้ไอซีทีในประเทศมาเลเซีย เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากครูในประเทศมาเลเซีย จำนวน 376 คน ผลการทดสอบ t – test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อเพศของครูในประเด็นของการปรับปรุงการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทดสอบสหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู อย่างไรก็ตามพบว่าอิทธิพลของการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยียังซึ่งมีอยู่ถึง 24% ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งสามารถมองได้สองมิติ คือ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพและการเป็นพลเมืองดิจิทัล กล่าวโดยสรุป ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเสริมสร้างการพัฒนสมรรถภาพของตนเองของครูได้ หากพวกเขาสนับสนุนให้ครูใช้ ICT อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้อำนวยการโรงเรียน

ควรเป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจะสามารถใช้ ICT ในการดำเนินการได้เสมอ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ และต่างประเทศข้างต้นแล้ว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย ที่แสดงออกมาให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์มีทักษะ ความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน ในการบริหารงานที่สามารถจะสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ทั้ง 5 ด้าน การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การเป็นพลเมืองดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล การรวมทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ว่ามีการเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยใช้วิธี

Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ประกอบด้วย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,313 คน โดยจำแนกเป็น
ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน
1,288 คน จากทั้งหมด 5 แห่ง (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567, สำนักงานสถาบันการอาชีว
ศึกษาภาคกลาง 3)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
ปีการศึกษา 2567 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and
Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random
Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน และครูผู้สอน
จำนวน 272 คน รวมจากวิทยาลัย 5 แห่ง วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 เลือกบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิค

1.2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัย และรองผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่ได้รับเลือกเป็นวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างโดยเป็น
วิทยาลัยขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน

1.2.1.2 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง
5 วิทยาลัย ได้ครูผู้สอน จำนวน 272 คน โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 3

วิทยาลัยสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง						
	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร/สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	1	4	260	265	5	54	59
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	1	4	416	421	5	54	59
วิทยาลัยเทคนิคนครนายก	1	4	202	192	5	55	60
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี	1	4	269	274	5	55	60
วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว	1	4	141	136	5	54	59
รวม	5	20	1,263	1,313	25	272	297

ที่มา: สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)
จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดวิทยาลัย
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)
มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. วุฒิการศึกษา
 - 2.1ปริญญาตรี

2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล
5. การสื่อสารดิจิทัล

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด
และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 3.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert
Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
มุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity)
และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้
ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข
เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน
และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ
ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารวิทยาลัย 2 ท่าน
ครูผู้สอน 1 ท่าน

3.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
มีดังนี้

3.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า
10 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 2 คน ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3) ครูผู้สอน วิทยาลัยนาคะครุชำนานุกรการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่
สอนและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน

3.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

3.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2.3 นางสาวดุขฎี น้อยใจบุญ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริม
และพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและกรุงเทพมหานคร

3.5.2.4 ว่าที่พันตรีวัชรพล ลักษณะล้าย ผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

3.5.2.5 นายชาติรี สรงประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

สรุปการหาค่า IOC (Index of item objective congruence)
ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง ความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัย ที่มีความสอดคล้องทั้ง 50 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 วิทยาลัย

3.6.1 วิทยาลัยจำนวน 10 วิทยาลัย ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน และครูผู้สอน 2 คน รวม 25 คน

3.6.1.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาศกลนครพัฒนศิลป์ ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิควิชาชีพสกลนคร ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.3 วิทยาลัยการอาชีพพรหมนิคม ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีฟงโคณพณิชยการ ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.5 วิทยาลัยอาชีวะสกลนคร ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.6 วิทยาลัยเทคนิคเทคโนโลยีพุทธรักษา ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.7 วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.8 วิทยาลัยเทคนิคภูพาน ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.9 วิทยาลัยเทคนิคเซกา ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.6.1.10 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร ทดลองใช้กับผู้บริหารวิทยาลัย 1 คน รองผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 2 คน

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total

Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำค่าถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.7.1 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เท่ากับ 0.97

3.7.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.70

3.7.1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.86 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.37 – 0.79 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.75

3.7.1.3 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.87 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.86 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.75

3.7.1.4 ด้านความสามารถในการใช้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.85 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.72

3.7.1.5 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.92 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.81 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.86

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูล
ผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอนของวิทยาลัย สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน และได้ดำเนินการ
ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนครขอความอนุเคราะห์สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 จำนวน 5 วิทยาลัย
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารวิทยาลัย
รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอนของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา
ให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์
ของแบบสอบถาม และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
- 5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
และรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) การแปล
ความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยใช้
ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน
(Pearson)

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้การทดสอบเอฟ (T-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามลำดับความต้องการจำเป็น ทั้ง 5 ด้าน มาสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองและจดบันทึกการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

2.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

2.1.1 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1.1.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.1.1.2 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

2.1.1.3 รองผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

2.1.1.4 ครูผู้สอน สังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โดยมีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 2 คน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.3 นายสุรินทร์ บุญสนอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.4 ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ บุญสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.5 ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารี พุ่มพวง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.6 จำสิบเอกเพิ่มเติม พลัปปลา รองผู้อำนวยการชำนาญการ
พิเศษวิทยาลัยเทคนิคสระแก้วสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.7 นางสาวอรทัย เลิศขุนทด รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.8 นางจรีพร วิจิตรเวชการ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.9 นายจิรวัฒน์ นนตระกูลตร ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.10 นางสาวธารารัตน์ สมบัติ ครูชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
โดยการพรรณนาวิเคราะห์ แล้วสรุปเป็นรายชื่อเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมากรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)

F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F – test)
t	แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ (t – test dependent)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 297 ฉบับ จากวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จาก 5 แห่ง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของ แบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ

1.1.1 หาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน”

2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.1.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2.2.1.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

2.2.1.3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2.2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

2.2.2.3 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีลำดับที่แตกต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยการหาค่าร้อยละ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	n	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	25	8.42
1.2 ครูผู้สอน	272	91.58
รวม	297	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	158	53.20
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	139	46.80
รวม	297	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	98	33.00
3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	105	35.35
3.3 มากกว่า 20 ปี	94	31.65
รวม	297	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 297 คน จำแนกตามสถานภาพพบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 และครูผู้สอน จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 91.58

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยภาพรวม และรายด้าน นำเสนอดังตาราง 5 – 10

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค โดยรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.21	0.32	ปานกลาง	4.66	0.25	มากที่สุด
2. การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล	3.19	0.34	ปานกลาง	4.64	0.28	มากที่สุด
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	3.24	0.33	ปานกลาง	4.66	0.27	มากที่สุด
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	3.18	0.34	ปานกลาง	4.69	0.24	มากที่สุด
5. การสื่อสารดิจิทัล	3.26	0.33	ปานกลาง	4.71	0.20	มากที่สุด
รวม	3.22	0.21	ปานกลาง	4.67	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{x} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{x} = 3.26$) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{x} = 3.24$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x} = 3.21$) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{x} = 3.19$) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($\bar{x} = 3.18$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การสื่อสารดิจิทัล ($\bar{x} = 4.71$) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.69$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.25) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.27) การการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.64$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำสนับสนุนการใช้ดิจิทัล	3.28	0.89	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์	3.10	0.60	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.22	0.85	ปานกลาง	4.68	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร	3.29	0.85	ปานกลาง	4.71	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ	3.25	0.83	ปานกลาง	4.70	0.52	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.15	0.83	ปานกลาง	4.63	0.62	มากที่สุด
7. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์	3.25	0.93	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด
8. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร	3.18	0.61	ปานกลาง	4.62	0.64	มากที่สุด
9. ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างหลากหลาย	3.15	0.83	ปานกลาง	4.67	0.56	มากที่สุด
10. ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างหลากหลาย	3.23	0.82	ปานกลาง	4.61	0.62	มากที่สุด
รวม	3.21	0.32	ปานกลาง	4.66	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ($\bar{x} = 3.29$) ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำสนับสนุนการใช้ดิจิทัล ($\bar{x} = 3.28$) ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.83) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคกลาง 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารวิทยาลัยมีสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ศึกษายู่เสมอ ($\bar{x} = 4.70$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านการสร้างวัฒนธรรม
การเรียนรู้ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากร การเรียนรู้	3.29	0.85	ปานกลาง	4.57	0.64	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถ สร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	3.12	0.87	ปานกลาง	4.63	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้าง วัฒนธรรมในการทำงาน และบรรยากาศในสถานศึกษา บนสังคมเครือข่ายดิจิทัล	3.18	0.89	ปานกลาง	4.64	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้ และบูรณาการเข้ากับการเรียน การสอน	3.06	0.60	ปานกลาง	4.66	0.55	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีทักษะการรู้ทันสื่อ	3.15	0.85	ปานกลาง	4.61	0.61	มากที่สุด
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบเข้าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและหลักคุณธรรม จริยธรรม	3.26	0.85	ปานกลาง	4.67	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.22	0.84	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
8. ผู้บริหารวิทยาลัย สนับสนุนส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.14	0.84	ปานกลาง	4.75	0.52	มากที่สุด
9. ผู้บริหารวิทยาลัย สามารถสร้างสรรค์พลวัต ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.24	0.92	ปานกลาง	4.64	0.59	มากที่สุด
10. ผู้บริหารวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากร นำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการ	3.28	0.59	ปานกลาง	4.57	0.65	มากที่สุด
รวม	3.19	0.34	ปานกลาง	4.64	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัย

มีการส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.29$) ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร นำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการ ($\bar{x} = 3.28$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบ เข้าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 3.26$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัย สนับสนุน ส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.75$) ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบ เข้าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.56)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล

ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิทยาลัยใช้งานสื่อดิจิทัล และ มีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี	3.25	0.60	ปานกลาง	4.49	0.69	มาก
2. ผู้บริหารวิทยาลัยมีเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ และสามารถใช้และเข้าถึงดิจิทัล	3.26	0.85	ปานกลาง	4.63	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.25	0.84	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล	3.34	0.85	ปานกลาง	4.68	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.26	0.86	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	3.09	0.60	ปานกลาง	4.70	0.50	มากที่สุด
7. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.22	0.86	ปานกลาง	4.72	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม	3.28	0.86	ปานกลาง	4.67	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสื่อสังคมออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.26	0.83	ปานกลาง	4.66	0.59	มากที่สุด
10. ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์กร	3.15	0.83	ปานกลาง	4.63	0.60	มากที่สุด
รวม	3.24	0.33	ปานกลาง	4.66	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัยมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 3.34$) ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{x} = 3.28$) ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสื่อสังคมออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.83) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัยมีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.72$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.70$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.53)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล

ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถ ใช้ดิจิทัลในการทำงาน	3.23	0.92	ปานกลาง	4.65	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการรู้จักสิทธิ และเสรีภาพในการการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	3.17	0.61	ปานกลาง	4.63	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีใช้ข้อความ และถ้อยคำที่เหมาะสมอย่าง สร้างสรรค์ใช้เครื่องมือดิจิทัล	3.15	0.83	ปานกลาง	4.69	0.52	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการผลักดันให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.22	0.82	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์	3.29	0.86	ปานกลาง	4.70	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ	3.10	0.86	ปานกลาง	4.69	0.51	มากที่สุด
7. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล	3.19	0.89	ปานกลาง	4.73	0.53	มากที่สุด
8. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างสายงานด้วยกัน	3.06	0.60	ปานกลาง	4.67	0.55	มากที่สุด
10. ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	3.25	0.85	ปานกลาง	4.78	0.41	มากที่สุด
รวม	3.18	0.34	ปานกลาง	4.69	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 3.29$) ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.25$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถใช้ดิจิทัลในการทำงาน ($\bar{x} = 3.23$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.78$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล ($\bar{x} = 4.73$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ($\bar{x} = 4.60$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	3.21	0.84	ปานกลาง	4.74	0.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างแรงบันดาลใจการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.14	0.84	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถโน้มน้าว สนับสนุนบุคลากรการนำเทคโนโลยีดิจิทัล	3.23	0.92	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ผู้บริหารวิทยาลัยใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย	3.25	0.60	ปานกลาง	4.66	0.59	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 297)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 297)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารวิทยาลัยมีจริยธรรมและการปฏิบัติที่ดีซื่อตรง และสามารถตรวจ สอบได้	3.28	0.84	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	3.25	0.84	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด
7. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้	3.33	0.85	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด
8. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเชิงดิจิทัลได้	3.29	0.87	ปานกลาง	4.68	0.57	มากที่สุด
9. ผู้บริหารวิทยาลัยมีทำงานเป็นทีม ต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อ สื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม	3.32	0.90	ปานกลาง	4.65	0.57	มากที่สุด
10. ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	3.29	0.88	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด
รวม	3.26	0.33	ปานกลาง	4.71	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ($\bar{x} = 3.33$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีทำงานเป็นทีมต้องใช้ในการประสานงานเป็นหลักในการติดต่อ สื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ($\bar{x} = 3.32$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเชิงดิจิทัลได้ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.87) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ด้านการสื่อสารดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในมี สนับสนุนบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.76$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล ($\bar{x} = 4.74$, S.D = 0.44) ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ($\bar{x} = 4.74$, S.D = 0.47)

2.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.1.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน นำเสนอดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหารวิทยาลัย (n = 25)		ครูผู้สอน (n = 272)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	2.93	0.27	3.24	0.31	-4.753**	0.00
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	2.93	0.32	3.22	0.33	-4.255**	0.00
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	2.83	0.24	3.28	0.31	-6.904**	0.00
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	2.86	0.32	3.21	0.33	-5.114**	0.00
5. การสื่อสารดิจิทัล	3.02	0.31	3.28	0.32	-3.833**	0.00
รวม	2.91	0.18	3.24	0.19	-8.647**	0.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{296} = 2.58$)

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารวิทยาลัย

2.2.1.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกัน

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ ดิจิทัล	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี (n = 158)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 139)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.25	0.32	3.16	0.31	2.36*	0.02
2. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	3.28	0.31	3.10	0.34	4.60**	0.00
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	3.24	0.32	3.23	0.35	0.47	0.64
4. ความสามารถในการใช้ ดิจิทัล	3.25	0.32	3.10	0.34	4.09**	0.00
5. การสื่อสารดิจิทัล	3.25	0.33	3.26	0.34	0.09	0.93
รวม	3.26	0.19	3.17	0.22	3.69**	0.00

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{296} = 1.96$)

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{296} = 2.58$)

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความคิดเห็น
มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เรียนรู้ดิจิทัลและด้านความสามารถ
ในการใช้ดิจิทัล มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย

และครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2.2.1.3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	2.01	0.14
	ภายในกลุ่ม	29.42	294	0.10		
	รวม	29.83	296			
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	33.34	294	0.11		
	รวม	33.39	296			
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	0.65	6.07**	0.00
	ภายในกลุ่ม	31.43	294	0.11		
	รวม	32.73	296			
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.21	0.81
	ภายในกลุ่ม	34.16	294	0.12		
	รวม	34.21	296			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	3.08*	0.04
	ภายในกลุ่ม	12.33	294	0.04		
	รวม	12.59	296			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,295} = 3.00$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,295} = 4.61$)

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ความเป็นพลเมือง ดิจิทัล		$\bar{X}$	3.15	3.24	3.32
	น้อยกว่า 10 ปี	3.15	–	0.09	0.16*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	3.24	–	–	0.07
	มากกว่า 20 ปี	3.32	–	–	–
รวม		$\bar{X}$	3.17	3.23	3.24
	น้อยกว่า 10 ปี	3.17	–	0.06	0.07
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	3.23	–	–	0.01
	มากกว่า 20 ปี	3.24	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าสภาพ ปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 - 20 ปี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหารวิทยาลัย (n = 25)		ครูผู้สอน (n = 272)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.72	0.21	4.65	0.25	1.33	0.19
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.74	0.22	4.63	0.29	1.78	0.08
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.74	0.21	4.65	0.27	1.58	0.12
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	4.75	0.25	4.68	0.24	1.26	0.21
5. การสื่อสารดิจิทัล	4.70	0.20	4.71	0.20	-0.28	0.78
รวม	4.73	0.15	4.66	0.16	1.87	0.06

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล	วุฒิการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี (n = 158)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 139)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.63	0.28	4.69	0.21	2.05*	0.04
2. การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล	4.64	0.28	4.64	0.28	0.07	0.95
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.64	0.29	4.67	0.24	1.03	0.30
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	4.67	0.26	4.70	0.22	1.07	0.28
5. การสื่อสารดิจิทัล	4.69	0.19	4.72	0.20	1.16	0.25
รวม	4.66	0.19	4.69	0.12	1.59	0.11

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{296} = 1.96$)

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี

2.2.2.3 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	4.57*	0.01
	ภายในกลุ่ม	18.05	294	0.06		
	รวม	18.61	296			
2. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.16	2	1.58	22.74**	0.00
	ภายในกลุ่ม	20.42	294	0.07		
	รวม	23.57	296			
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.48	7.07**	0.00
	ภายในกลุ่ม	20.01	294	0.07		
	รวม	20.97	296			
4. ความสามารถในการ ใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.32	5.54**	0.00
	ภายในกลุ่ม	16.78	294	0.06		
	รวม	17.41	296			
5. การสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	2.22	0.11
	ภายในกลุ่ม	11.41	294	0.04		
	รวม	11.59	296			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	15.15**	0.00
	ภายในกลุ่ม	6.96	294	0.2		
	รวม	7.67	296			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,295} = 3.00$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,295} = 4.61$)

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		$\bar{X}$	4.65	4.72	4.61
	น้อยกว่า 10 ปี	4.65	-	0.07	0.04
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.72	-	-	0.10*
	มากกว่า 20 ปี	4.61	-	-	-
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล		$\bar{X}$	4.66	4.75	4.50
	น้อยกว่า 10 ปี	4.66	-	0.08	0.17*
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.75	-	-	0.25*
	มากกว่า 20 ปี	4.50	-	-	-
ความเป็นพลเมืองดิจิทัล		$\bar{X}$	4.66	4.72	4.58
	น้อยกว่า 10 ปี	4.66	-	0.06	0.08
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.72	-	-	0.14*
	มากกว่า 20 ปี	4.58	-	-	-

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหาร	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ความสามารถในการ ใช้ดิจิทัล		$\bar{X}$	4.69	4.73	4.62
	น้อยกว่า 10 ปี	4.69	-	0.04	0.07
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.73	-	-	0.11*
	มากกว่า 20 ปี	4.62	-	-	-
รวม		$\bar{X}$	4.67	4.73	4.61
	น้อยกว่า 10 ปี	4.67	-	0.06*	0.06*
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.73	-	-	0.12*
	มากกว่า 20 ปี	4.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นในสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ไม่แตกต่างกัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นในสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีลำดับที่แตกต่างกัน”

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	I	D	PNI	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.66	3.21	0.452	3
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.64	3.19	0.455	2
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.66	3.24	0.438	5
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	4.69	3.18	0.475	1
5. การสื่อสารดิจิทัล	4.71	3.26	0.445	4
รวม	4.67	3.22	0.450	

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เรียงอันดับความ
 ต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.475$)
 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.455$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
 ($PNI_{modified} = 0.452$) การสื่อสารดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.445$) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
 ($PNI_{modified} = 0.438$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ค่าดัชนี
 ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำสนับสนุนการใช้ดิจิทัล	4.60	3.28	0.402	10
2. ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์	4.67	3.10	0.506	1
3. ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.68	3.22	0.453	4
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีสร้างแรงบันดาลใจสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร	4.71	3.29	0.432	8
5. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ	4.70	3.25	0.446	7
6. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สังเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.63	3.15	0.470	3
7. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์	4.71	3.25	0.449	6
8. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำข้อเคลือบและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร	4.62	3.18	0.452	5
9. ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย	4.67	3.15	0.483	2
10. ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย	4.61	3.23	0.427	9
รวม	4.66	3.21	0.452	

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.506$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.483$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สังเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.470$) ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.453$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อบกพร่องและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร ($PNI_{modified} = 0.452$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ ($PNI_{modified} = 0.449$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.446$) ผู้บริหารสถานศึกษามีสร้างแรงบันดาลใจสร้างบรรยากาศ ที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.432$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.427$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำสนับสนุนการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.402$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 คัดชั้นนี้ ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้	4.57	3.29	0.389	10
2. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.63	3.12	0.484	3
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล	4.64	3.18	0.459	5
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน	4.66	3.06	0.523	1

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
5. ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีทักษะการรู้ทันสื่อ	4.61	3.15	0.463	4
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบเข้าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรม จริยธรรม	4.67	3.26	0.433	7
7. ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ	4.67	3.22	0.450	6
8. ผู้บริหารวิทยาลัย สนับสนุน ส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.75	3.14	0.513	2
9. ผู้บริหารวิทยาลัย สามารถสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.64	3.24	0.432	8
10. ผู้บริหารวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการ	4.57	3.28	0.393	9
รวม	4.64	3.19	0.455	

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน ($PNI_{\text{modified}} = 0.523$) ผู้บริหารวิทยาลัย สนับสนุน ส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.513$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถสร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.484$) ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีทักษะการรู้ทันสื่อ ($PNI_{\text{modified}} = 0.463$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.459$) ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.450$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบเข้าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรม จริยธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.433$) ผู้บริหารวิทยาลัย สามารถสร้างสรรค์พลวัต ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.432$) ผู้บริหารวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากร นำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้ และบูรณาการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.393$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.389$)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความเป็นพลเมือง ดิจิทัล

ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารวิทยาลัยใช้งานสื่อดิจิทัลและมีความ รับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี	4.49	3.25	0.382	10
2. ผู้บริหารวิทยาลัยมีเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ และสามารถใช้และเข้าถึงดิจิทัล	4.63	3.26	0.420	8
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากร ให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.69	3.25	0.443	4
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะความสามารถ ด้านดิจิทัล	4.68	3.34	0.401	9
5. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.69	3.26	0.439	5
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสามารถในการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	4.70	3.09	0.521	1
7. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.72	3.22	0.466	3
8. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.67	3.28	0.424	7

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
9. ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสู่สังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.66	3.26	0.429	6
10. ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.63	3.15	0.470	2
รวม	4.66	3.24	0.438	

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์
ดิจิทัล เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัย
มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ
($PNI_{modified} = 0.521$) ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรม
องค์กร ($PNI_{modified} = 0.470$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน
อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.466$) ผู้บริหาร
วิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.433$) ผู้บริหาร
วิทยาลัยมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ($PNI_{modified} = 0.439$)
ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
($PNI_{modified} = 0.429$) ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบนความ
หลากหลายทางวัฒนธรรม ($PNI_{modified} = 0.424$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีเป็นพลเมืองที่มีความ
รับผิดชอบและสามารถใช้และเข้าถึงดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.420$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการ
ปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล
($PNI_{modified} = 0.401$) ผู้บริหารวิทยาลัยใช้งานสื่อดิจิทัล และมีความรับผิดชอบในการใช้
เทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.382$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความสามารถในการ
ใช้ดิจิทัล

ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการใช้ดิจิทัล ในการทำงาน	4.65	3.23	0.440	9
2. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการรู้จักสิทธิและเสรีภาพ ในการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.63	3.17	0.461	7
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีใช้ข้อความและถ้อยคำที่เหมาะสม อย่างสร้างสรรค์ใช้เครื่องมือดิจิทัล	4.69	3.15	0.489	3
4. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการผลักดันให้บุคลากรสามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.67	3.22	0.450	8
5. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างฐานข้อมูลขององค์กร บนเครือข่ายสังคมออนไลน์	4.70	3.29	0.429	10
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความคิดสร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ	4.69	3.10	0.513	2
7. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล	4.73	3.19	0.483	4
8. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างสายงานด้วยกัน	4.67	3.06	0.526	1
9. ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสู่สังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.65	3.15	0.476	5
10. ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้ การสร้างและพัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล	4.78	3.25	0.471	6
รวม	4.69	3.18	0.475	

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านความสามารถ
ในการใช้ดิจิทัลเรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ผู้บริหารวิทยาลัย
มีการเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างสายงานด้วยกัน ($PNI_{modified} = 0.526$) ผู้บริหาร
วิทยาลัยมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ
($PNI_{modified} = 0.513$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีใช้ข้อความและถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์
ใช้เครื่องมือดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.489$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำ
เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล
($PNI_{modified} = 0.483$) ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมออนไลน์
เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.476$) ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้
บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้ การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
($PNI_{modified} = 0.471$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการรู้จักสิทธิและเสรีภาพในการการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.461$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการผลักดันให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้
เทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.450$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถใช้ดิจิทัลในการทำงาน
($PNI_{modified} = 0.440$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคม
ออนไลน์ ($PNI_{modified} = 0.429$)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัล และประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	4.74	3.21	0.477	2
2. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.72	3.14	0.503	1
3. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในมนาว สนับสนุน บุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัล	4.76	3.23	0.474	3
4. ผู้บริหารวิทยาลัยใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย	4.66	3.25	0.434	6

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
5. ผู้บริหารวิทยาลัยมีจริยธรรมและการปฏิบัติที่ดี ซื่อตรงและสามารถตรวจสอบได้	4.67	3.28	0.424	7
6. ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถเลือกใช้รูปแบบ ในการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	4.72	3.25	0.452	4
7. ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสาร ดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้	4.74	3.33	0.423	8
8. ผู้บริหารวิทยาลัยมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเชิงดิจิทัลได้	4.68	3.29	0.422	9
9. ผู้บริหารวิทยาลัยมีทำงานเป็นทีมต้องใช้การ ประสานงานเป็นหลักในการติดต่อ สื่อสารระหว่าง สมาชิกภายในกลุ่ม	4.65	3.32	0.401	10
10. ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.72	3.29	0.435	5
รวม	4.71	3.26	0.445	

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล
เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างแรง
บันดาลใจการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.503$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะ
ด้านการสื่อสารดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.477$) ผู้บริหาร
วิทยาลัยมีความสามารถโน้มน้า สนับสนุนบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัล
($PNI_{modified} = 0.474$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารเทคโนโลยี
ดิจิทัลที่เหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.452$) ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ สนับสนุน
และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.435$) ผู้บริหารวิทยาลัย
ใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.434$)
ผู้บริหารวิทยาลัยมีจริยธรรมและการปฏิบัติที่ดีซื่อตรงและสามารถตรวจสอบได้

($PNI_{modified} = 0.424$) ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ($PNI_{modified} = 0.423$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเชิงดิจิทัลได้ ($PNI_{modified} = 0.422$) ผู้บริหารวิทยาลัยมีทำงานเป็นทีมต้องให้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ($PNI_{modified} = 0.401$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

โดยเลือกด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified} = 0.450$) 3 ลำดับแรกของการศึกษาตอนที่ 1 สรุปผลได้ดังนี้

- 1.1 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.475$)
- 1.2 การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.455$)
- 1.3 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.452$)

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำไป สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน

ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยได้สรุป มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปบทสัมภาษณ์ได้ดังนี้
“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักเห็นความสำคัญในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถจัดสรรและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน เข้าร่วมอบรม หรือเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้บริหารอื่น และผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการเป็นผู้นำทางการศึกษา พร้อมทั้งแบบอย่างที่ดีสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการบูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา...”

(สุรินทร์ บุญสนอง, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รับรู้ข่าวสารทั้งในและนอกประเทศ ส่งเสริมการสื่อสารข่าวสารที่เป็นประโยชน์ พร้อมเผยแพร่ในสถานศึกษา เพื่อให้ทั่วถึงทั้งองค์กร รู้เท่าทันและเฝ้าระวังสื่อที่เป็นปัจจุบัน การเรียนรู้จากการอบรม การเรียนผ่านสื่อออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกรูปแบบ พัฒนาข้อมูลและสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ รวมถึงติดตามข่าวสารทางสื่อที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง...”

(เพิ่มเติม พลัปลลา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดที่พร้อมยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ มีการทำความเข้าใจในข้อมูลตั้งแต่การออกแบบการจัดเก็บข้อมูลที่ตรงตามการใช้งาน หมั่นฝึกฝน อบรม และใช้งานทางสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคล่องแคล่ว พร้อมทั้งเป็นผู้ที่พร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา...”

(อรทัย เลิศขุนทด, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...สร้างเครือข่ายร่วมเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(วิวัฒน์ชัย บุญสุข, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เกี่ยวกับการความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา...”

(อารี พุ่มพวง, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT โดยที่ผู้บริหารเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีใจบริการ สื่อสารชัดเจน มาสร้างความเข้าใจ รวมถึงให้ความรู้ การปรับปรุงงานให้เป็นระบบและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เจอได้...”

(จรีพร วิจิตรเวชการ, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการการใช้ดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ...”

(ธารารัตน์ สมบัติ, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร ...”

(จิรวัดน์ นนตระอุตร, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2567)

“...ความสามารถในการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรได้เข้าใช้แหล่งสารสนเทศได้ทั้งสถานศึกษา...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสื่ออย่างสม่ำเสมอ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางได้ดังนี้

1. สร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT โดยที่ผู้บริหารเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีใจบริการ สื่อสารชัดเจน มาสร้างความเข้าใจ
2. ส่งเสริมความรู้ความสามารถการใช้ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงานดิจิทัล
3. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร
4. จัดอบรมให้กับบุคลากรได้เข้าใช้แหล่งสารสนเทศได้ทั้งสถานศึกษา

5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ได้เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นผู้นำการใช้ เทคโนโลยี

7. การจัดหาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ มาอำนวยความสะดวกแก่ครู และบุคลากร

8. การสร้างสื่อและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

9. สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน

10. การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ อย่างสม่ำเสมอ

11. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย

2.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปบทสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล โดยมีการจัดการประชุมเพื่อให้ทุกองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มากขึ้น...”
(สุรินทร์ บุญสนอง, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งกลุ่มทางเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างกลุ่มย่อยและกลุ่มรวมเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกขององค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามกลุ่มงานทั้ง 4 ฝ่าย รวมถึงภาพรวมทั้งองค์กร มีการจัดทำ PLC แบบออนไลน์ จัดการประชุมภาคี 4 ฝ่าย ทั้งสถานศึกษา ชุมชน หรือแม้กระทั่งองค์กรภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยน การเรียนรู้...”

(เพิ่มเติม พลัปปลา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร พร้อมรับฟัง ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านดิจิทัล โดยมีการจัดการประชุม หรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มากขึ้น...”

(อรรถัย เลิศขุนทด, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด...”

(วิวัฒน์ชัย บุญสุข, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ครูและบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(อารี พุ่มพวง, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลที่เหมาะสมแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน...”

(จรีพร วิจิตรเวชการ, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ และชุมชน เช่น LINE เพจ FACEBOOK เพื่อให้สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ...”

(ธารารัตน์ สมบัติ, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กรผลักดันให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประกอบการ ผู้ปกครอง เป็นต้น...”

(จิรวัดณ์ นนตระอุตร, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักเห็นความสำคัญในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรที่ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์

ระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการให้รางวัลที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางได้ดังนี้

1. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล โดยมีการจัดการประชุมเพื่อให้ทุกองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มากขึ้น
2. จัดตั้งกลุ่มทางเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างกลุ่มย่อยและกลุ่มรวมเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกขององค์กร
3. มีการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
4. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ รวมปฏิบัติงานตามความถนัด
5. กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ครูและบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. มีการให้รางวัลที่เหมาะสมแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
7. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ และชุมชน เช่น LINE เพจ FACEBOOK เพื่อให้สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสาร
8. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรที่ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
9. เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
10. มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอก

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปบทสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ นั้นสำคัญที่สุด มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีมาตรฐาน มีการ SWOT...”

(สุรินทร์ บุญสนอง, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักในตัวเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ซึ่งเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติผู้บริหารไม่ต้องเดินคนเดียวแต่เป็นการเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดจากแต่ละฝ่ายเพื่อนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมรับฟังความคิดเห็นจากคนในองค์กรซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลที่รอบด้าน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สะท้อนสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายร่วมกันเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน...”

(เพิ่มเติม พลัฒา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...การกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องมีความชัดเจนว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำมาใช้ได้กับใคร ในภาระงานลักษณะใด เช่น ใช้เพื่อการแสวงหาความรู้หรือ การสืบค้น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะเป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาการสร้างพันธกิจที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ก็จะตามมา อันนำไปสู่กระบวนการสนับสนุน และการกำกับติดตาม...”

(อรรถัย เลิศขุนทด, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2567)

“...เสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านดิจิทัล นโยบายการบริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมพลังให้มี Mind set แบบบวกและใจกว้างเพื่อมองเห็นโอกาสในทุกสถานการณ์ทุกบริบทของสถานศึกษา...”

(วัฒนชัย บุญสุข, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของดิจิทัล ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดแนวคิดยุคใหม่ทันกับโลกปัจจุบัน ลดภาระค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลมาบริหารจัดการ

สถานศึกษา เปิดแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าไปศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนา
นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลขับเคลื่อน ประกวดแข่งขันการพัฒนา
นวัตกรรมการบริหารสู่ความเป็นเลิศ...”

(อารี พุ่มพวง, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...สร้างความตระหนัก ความสำคัญ และความจำเป็น ให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาเห็นความสำคัญของดิจิทัล นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ
ผ่านการกำหนดนโยบาย...”

(จรีพร วิจิตรเวชการ, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของดิจิทัลโดยการกำหนด
วิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ เกี่ยวกับดิจิทัลในสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่าย
เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี...”

(ธารรัตน์ สมบัติ, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมจัดทำสารสนเทศ
ของสถานศึกษาให้ครบทุกด้าน จัดให้มีการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบกลุ่มย่อย
ผู้บริหาร และภาพรวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกันทางสถานศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนแบบกลุ่มย่อยที่เกี่ยวข้องตามประเด็น
มีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์และวิวัฒนาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา
ควรกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีการวางแผนเกี่ยวกับวิธีการใช้เทคโนโลยี มีความเข้าใจ
แนวนโยบายอย่างชัดเจน มีการศึกษาข้อมูลบริบทขององค์กร จัดทำสารสนเทศอย่างเป็น
ระบบกำหนดเป้าหมายการบริหารและพัฒนาบนฐานความเป็นจริงกำหนดระยะเวลา
การวัดและประเมินผลงานอย่างชัดเจน...”

(จิรวัดน์ นนตระกูล, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2567)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
เรียนรู้และลงมือปฏิบัติ...”

(ธวัชชัย โพธิ์, สัมภาษณ์, 30 พฤศจิกายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะด้านการสื่อสารกับบุคลากร เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนแนวคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจ ต่อบริการ เข้าฝึกอบรมหรือเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาตนเอง อยู่สม่ำเสมอ ติดตามข่าวสาร ศึกษาข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และคัดเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของตนเองและสถานศึกษา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีมาตรฐาน มีการ SWOT
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้และลงมือปฏิบัติ
3. จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเพื่อนำมาใช้ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
4. มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์และแบ่งปันความรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล
5. มีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์และวิวัฒนาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำความรู้ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
7. เสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านดิจิทัล นโยบายการบริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมพลัง ให้มี Mind set แบบบวกและใจกว้างเพื่อมองเห็นโอกาสในทุกสถานการณ์ทุกบริบท ของสถานศึกษา
8. สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญ ของดิจิทัล ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดแนวคิดยุคใหม่ทันกับโลกปัจจุบัน

9. เปิดแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าไปศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา

10. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัลขับเคลื่อน ประกวดแข่งขันการพัฒนาวัตกรรมการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

11. ส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของดิจิทัลโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ เกี่ยวกับดิจิทัลในสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี

สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏดังตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 แสดงสรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	1. สร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT โดยที่ผู้บริหารเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีใจบริการ สื่อสารชัดเจน มาสร้างความเข้าใจ 2. ส่งเสริมความรู้ความสามารถการใช้ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงานดิจิทัล 3. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 4. จัดอบรมให้กับบุคลากรได้เข้าใช้แหล่งสารสนเทศได้ทั้งสถานศึกษา 5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร 6. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยี

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
	7. การจัดหาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ มาอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร 8. การสร้างสื่อและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 9. สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน 10. การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่ออย่างสม่ำเสมอ 11. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	1. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล โดยมีการจัดการประชุมเพื่อให้ทุกองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มากขึ้น 2. จัดตั้งกลุ่มทางเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างกลุ่มย่อยและกลุ่มรวมเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกขององค์กร 3. มีการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร 4. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด 5. กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ครูและบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมาย 6. มีการให้รางวัลที่เหมาะสมแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 7. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ และชุมชน เช่น LINE เพจ FACEBOOK เพื่อให้สื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
	8. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรที่ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 9. เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง 10. มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอก
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	1. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีมาตรฐาน มีการ SWOT 2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ 3. จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิด เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4. มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์และแบ่งปันความรู้ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล 5. มีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์และวิวัฒนาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 7. เสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านดิจิทัล นโยบายการบริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมพลังให้มี Mind set แบบบวกและใจกว้างเพื่่อมองเห็นโอกาสในทุกสถานการณ์ทุกบริบทของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
	8. สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของดิจิทัล ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดแนวคิดยุคใหม่ทันกับโลกปัจจุบัน 9. เปิดแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าไปศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา 10. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ดิจิทัล ขับเคลื่อน ประกวดแข่งขันการพัฒนานวัตกรรมการบริหารสู่ความเป็นเลิศ 11. ส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของดิจิทัลโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ เกี่ยวกับดิจิทัลในสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 สรุปผลตามลำดับ
ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
 - 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,313 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการ 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,288 คน จากทั้งหมด 5 แห่ง (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567, สำนักงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน และครูผู้สอนจำนวน 272 คน จากวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 5 แห่ง วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 เลือกบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิค

1.2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย และรองผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่ได้รับเลือกเป็นวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นวิทยาลัยขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน

1.2.1.2 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 วิทยาลัย ได้ครูผู้สอน จำนวน 272 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอนเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดวิทยาลัยและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล 4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล 5) การสื่อสารดิจิทัล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. นำข้อมูลตอนที่ 2 มาหาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})
4. ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 สรุปผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือการสื่อสารดิจิทัล ความเป็นพลเมืองดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย

ดังนั้นคือ การสื่อสารดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ความเป็นพลเมืองดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล

2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แต่ละด้านมีลำดับที่ต่างกัน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีดังนี้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ได้แก่

- 1) สร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT โดยที่ผู้บริหารเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ มีใบบริการสื่อสารชัดเจน มาสร้างความเข้าใจ
- 2) ส่งเสริมความรู้ความสามารถการใช้ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงานดิจิทัล
- 3) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 4) จัดอบรมให้กับบุคลากรได้เข้าใช้แหล่งสารสนเทศได้ทั้งสถานศึกษาและ
- 5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ได้แก่
- 1) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลโดยมีการจัดการประชุมเพื่อให้ทุกองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มากขึ้น
- 2) จัดตั้งกลุ่มทางเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างกลุ่มย่อยและกลุ่มรวมเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกขององค์กร
- 3) มีการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่อใช้ในการสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างองค์กร 4) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ รวมปฏิบัติงานตามความถนัด และ 5) กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ครูและบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมาย การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีมาตรฐานมีการ SWOT 2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้และลงมือปฏิบัติ 3) จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์และแบ่งปันความรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล และ 5) มีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์และวิวัฒนาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรือซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กรอาจเน้นการทำงานแบบเดิม ๆ หรือขาดการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ทำให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ดิจิทัลเป็นไปได้ช้า ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารอาจมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับปานกลาง ไม่ได้เชี่ยวชาญในเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือเครื่องมือที่ซับซ้อนเท่าที่ควร จึงทำให้สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 31) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ Kozloski (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยี: ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่าง ๆ ดังกล่าวได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน มีความพยายามที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามที่มาตรฐานกำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำวิทยาลัยสู่ยุคดิจิทัล และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นให้บุคลากรเข้าใจ มีการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 31) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสอดคล้องกับ Kozloski (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยี: ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่าง ๆ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงานมีความคาดหวังและความต้องการจะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและจะต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการเรียนรู้และการสอนมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย

การใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน การสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดการตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา ให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ Thannimalai (2018, pp. 177 – 187) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่ และการบูรณาเทคโนโลยีในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในโรงเรียนและตรวจสอบระดับของโครงสร้างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ทั้ง 5 ประการ ได้แก่การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างทั้งห้า อยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับ Okeke (2019, pp. 50 – 56) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน: แนวคิดใหม่บทความทางวิชาการนี้กล่าวถึงคำจำกัดความต่างๆ ของการเป็น ผู้นำเทคโนโลยีโดยนักวิชาการ ทฤษฎีความเป็นผู้นำ เช่น เส้นทางและภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงถูกนำมาใช้เพื่อทำให้แนวคิดชัดเจนขึ้นในขณะที่บทบาทของผู้นำด้านเทคโนโลยี ได้แก่การแสดงวิสัยทัศน์ การวางแผน การพัฒนาพนักงาน การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน การประเมิน การวิจัย และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล กล่าวโดยสรุปว่า ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพยายามเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเทคโนโลยี

2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมองภาพรวมขององค์กรในแต่ละสถานภาพแตกต่างกันผู้บริหารมุ่งเน้นการวางแผนกลยุทธ์และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในระดับองค์กร รองผู้บริหารมีบทบาทในการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง มุ่งเน้นการประสานงานและแก้ไขปัญหาในระดับปฏิบัติการ ส่วนครูผู้สอนมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนโดยตรง จึงทำให้สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564, หน้า 137) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า สถานภาพทางตำแหน่ง
ในสถานศึกษาระหว่างผู้บริหาร กับครูผู้สอน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย
รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นผลลัพธ์
ในระยะยาว การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถาบัน รองผู้บริหารมุ่งเน้นการแก้ไข
ปัญหาในปัจจุบันและการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและครูผู้สอนมุ่งเน้น
การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนซึ่งต่างก็มีความ
คาดหวังที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับวิทยาลัยจึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ismail, Omar, & Raman (2021, pp. 878 – 885)
ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจของผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพ
ตนเองของครูต่อการใช้อีซีทีในประเทศมาเลเซีย เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง
ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถ
ของตนเองของครูในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากครู
ในประเทศมาเลเซีย จำนวน 376 คน ผลการทดสอบพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประเด็นของการปรับปรุงการรับรู้ความสามารถของตนเอง
จากการทดสอบสหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่าง
ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูอย่างไรก็ตาม
พบว่าอิทธิพลของการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยียังซึ่งมีอยู่ถึง 24% ที่ส่งผลต่อการรับรู้
ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งสามารถมองได้สองมิติ คือ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ
วิชาชีพ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล กล่าวโดยสรุป ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถ
เสริมสร้างการพัฒนสมรรถภาพของตนเองของครูได้ หากพวกเขาสนับสนุนให้ครูใช้ ICT
อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้อำนวยการโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียน
เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจะสามารถใช้ ICT ในการดำเนินการ
ได้เสมอ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย

รองผู้บริหารวิทยาลัย และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรรุ่นใหม่มักคุ้นเคยกับเทคโนโลยีตั้งแต่ยังเด็ก มีความคล่องตัวในการใช้งาน และมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานได้หลากหลาย ส่วนบุคลากรรุ่นเก่าอาจมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน แต่ความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีอาจไม่มากนัก อาจมีความกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมจึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 แต่ละด้านมีลำดับที่แตกต่างกัน พบว่าเมื่อเรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาจมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งเดิมมานาน อาจขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื่องจากงานประจำวันยังสามารถดำเนินไปได้โดยไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยีมากนักจึงทำให้มีความต้องการจำเป็นด้านความสามารถในการใช้งานดิจิทัลมากที่สุด และผู้บริหารวิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมจึงทำให้มีความต้องการจำเป็นด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 31) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ความต้องการจำเป็นของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดแต่ละด้านมีลำดับที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thannimalai (2018, pp. 177 – 187) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่ และการบูรณาเทคโนโลยีในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในโรงเรียน และตรวจสอบระดับของโครงสร้างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีทั้ง 5 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าระดับมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี

ของอาจารย์ใหญ่กับการบูรณาการ เทคโนโลยีของครู นอกจากนั้นรายวิชาการเตรียม
หลักการควรเน้นความเป็นผู้นำบนพื้นฐานของเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการบูรณาการ
เทคโนโลยีในห้องเรียน และเสนอแนะให้ทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
สำหรับผู้บริหารระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 พบว่าด้านที่มีความ
จำเป็นสูงสุดคือด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัลดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทีมงานที่มี
ความรู้ความสามารถเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อ
อย่างสม่ำเสมอและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย
เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการใช้ดิจิทัลของทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรในวิทยาลัย

1.2 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าผู้บริหาร
ส่วนใหญ่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
ได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีช่องว่างหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาอีกมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร
มีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลและพยายามปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล
แต่ยังไม่สามารถทำได้เต็มที่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาวิทยาลัยก้าวไปข้างหน้า
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น

1.3 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามประสงค์ให้ผู้บริหารมีความพร้อมและมีความสามารถในการนำเทคโนโลยี
ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลดีต่อวิทยาลัยที่จะมี
ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำเทคโนโลยี
ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะได้รับ
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้

ผ่านออนไลน์ การใช้ซอฟต์แวร์จำลอง หรือการใช้หุ่นยนต์ในการเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในวิทยาลัยจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้น เนื่องจากการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ วิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ หรือภาคเอกชนได้อย่างกว้างขวาง ผ่านช่องทางออนไลน์ วิทยาลัยจะมีความพร้อมในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2.2 ควรวิจัยและเปรียบเทียบผลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

วิทยาลัยเทคนิค ระหว่างวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน โดยใช้แนวคิดที่ยึดตามความพร้อมและบริบทของวิทยาลัยเทคนิค

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และแนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2560). *พระราชบัญญัติ การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ.
- กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). *การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. ฉะเชิงเทรา: ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว. (2563). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและ ระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและการบัญชี 2563*. (หน้า 63 – 73) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัลยวรรณ ตะเภาทอง. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 7 (2), 41 – 52.
- กำธรณ์ ศรารรณ. (2563). *Digital Mindset สำคัญอย่างไรในยุค Digital Transformation*. เข้าถึงได้จาก <http://bit.ly/3DJtkom>. 23 มิถุนายน 2567.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2540). *การพัฒนาบุคลากร*. [จุลสาร]. มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- เกตุชญา วงษ์เพิก. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 467 – 478.
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(7), 176 – 189.

- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- จันทิมา จันทรประสาท, ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และยุวรี ผลพันธุ์. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทยมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(3), 1577 – 1595.
- จารี เล็งหนองแบน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุรัตน์ ผิวผาง. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 21 – 32.
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *Sisaket Rajabhat University Journal*, 15(2), 39 – 49.
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(10), 458 – 472.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*, 16(48), 396 – 410.

- จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จีระนันท์ มุลมาตร. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2),
21 – 32.
- จุฑามาศ กมล และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 387 – 403.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจษฎา สนสุภาพ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *การประชุมวิชาการระดับชาติ
วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 พุทธศักราช 2564*. (น. 153). วิทยาลัย
นครราชสีมา.
- เฉลิมพล วงศ์พระลับ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของสถานในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ชลนที พัวลี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 8(2), 56 – 64.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ชัยยา บัวหอม. (2563). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากร
โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา. รายงานการวิจัยโรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา อำเภอ
น้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ สำนักการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.
สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุตีรัตน์ กาญจนชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ศึกษาวารสาร
ศึกษาศาสตร์*, 8(2), 56 – 64.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง
(พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ชูพงศ์ อยู่ภักดี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ
เขต 1. *Journal of Graduate Research*, 12(1), 31 – 41.
- ชูโฮมิน สาและ. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของประชาชน ที่มีต่อบทบาท
ของคณะกรรมการหมู่บ้าน กรณีศึกษาคณะกรรมการหมู่บ้านในพื้นที่อำเภอ
โคกโพธิ์จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์.
- ฐิติมา วรรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการ.
- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *Sisaket Rajabhat
University Journal*, 15(2), 50 – 64.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
องค์กรทางการศึกษา. *วารสารการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้า
พระนครเหนือ*, 7(1), 217 – 225.

- ทศพล สุวรรณราช. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7 (3), 160 – 177.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *ครุศาสตร์สาร*. 13(2), 285 – 294.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นภัสรัญช์ สุขเสนา. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 14(3), 178 – 191.
- นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 5(1), A – L.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยพรรณ สุรคาย. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุษยา วีรกุล. (2558). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปกรณ ลีสกุล. (2561). *Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล*.

- ปัทมา ชัยโรจน์วงศ์. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลเพื่อการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา
เทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญณัฐ มาเชค. (2565). การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก:
[http://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-
adm.buu.ac.th/document/file/document16662_3381159360600.pdf](http://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document16662_3381159360600.pdf),
5 กันยายน 2566.
- ฝนทิพย์ หาญชนะ และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *Journal of Roi
Kaensarn Academi*, 7(6), 117 – 133.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และสุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล. (2565ก).
การศึกษาองค์ประกอบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุค
ดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย. *วารสารคุรุสภา
วิทยาจารย์*, 3(2), 33 – 49.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ และสุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล. (2565ข).
แนวทางการพัฒนาระบบไอซีทีเพื่อการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย. *วารสารการศึกษาและ
นวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 2(2), 109 – 130.
- พัชรา วาณิชวดีน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา *Leadership development: theories, best practices and case
study*. ปัญญาชน.
- พิชญ์พิมล สุนทระวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน

- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษา*
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(2), 165.
- ภาณุมาศ จันทร์ศรี. (2562). โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:*
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภูษณิศ วรสายัณห์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักภานา 4
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 335 – 345.
- มนตรี อินดา และสุพัตรา สกุลศรีประเสริฐ. (2561). การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมตาม
แนวคิดของ CASEL ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒ วิจัยและพัฒนา*,
10(20), 98 – 116.
- มลฤดี เพ็งสง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*
ศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2), 162 – 175.
- มูฮัมหมัดรุซลัน ลือปาเกะลูติง. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่. *การประชุมหาดใหญ่*
วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. (หน้า 1935 – 1946) สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กร.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 12(4), 186 – 206.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และ*
สังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน, 1(3), 53 – 62.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224 – 240.

- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย ราชวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(4), 25 – 32.
- วัลลภา อาริรัตน์ (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิมาลย์ ลีทอง (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรชาติ กาญจนกันโห. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา สุขใจ. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริรัตน์ บุญเขียว. (2563). ความต้องการจำเป็นในการใช้ดิจิทัลของนักเรียนเตรียมทหาร. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353 – 360.

- สายันต์ บุญใบ. (2555). การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธาน
สาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารการบริหารการศึกษาและ
ภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(31), 13 – 22.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชนา โกมลวงิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ใน *การประชุมวิชาการ
เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 21*. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565)*. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา สมใจ. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี.
วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(1), 350 – 363.
- สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2565). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด, *วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(84), 55 – 64.
- สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรวิรัตน์ รอดพัน. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(35), 36 – 45.
- สุวรรณ วิทย์, สุวัฒน์ รักขันโท, และสิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2564). มนุษย์กับความเป็น
พลเมืองดิจิทัล Human: Digital Citizenship. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์
ปริทรรศน์*, 7(2).
- สุธน ศรีศักดิ์บางเตย. (2560). *แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร ในโรงเรียนพระเทพมหารัษฎวิทยาการ*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

แสงดาว คณาวัง มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์. (2567). ผู้บริหารสถานศึกษากับความมีภาวะ
ผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล. *เสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 4(2), 30 – 42.

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/stw/article/view/1171>.

แสน ศิริพันธ์. (2526). *การบริหารร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

อรรณพ เรืองกัลป์ปวงศ์ และสรารวรรณ เรืองกัลป์ปวงศ์. (2564). บทบาทใหม่ของผู้นำการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(3), 64 – 77.

อรรถภา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4),
191 – 200.

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาฟานตี คอลอาแซ และสรัญนิ อุเล็นยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(2), 125 – 140.

อาภาภรณ์ ภูศรีและ พชรวิทย์ จันทศิริสิริ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการ
บริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

- อินทร์ชู วรวรรณ, และ วรณศรี จิตีมา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 300 – 311.
- อิสระ กุลวุฒิ, สุริพร อนุศาสนนันท์ และสมพงษ์ ปันหุ่. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการรู้การประเมินในชั้นเรียนของครูในภาคตะวันออก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 36(4), 4 – 14.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->. 31 กรกฎาคม 2565.
- เอกชัย ชำนินา. (2563). การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของปรัษัทรัักษาความปลอดภัยแรงเจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด. *Journal of MCU Nakhondhat*, 7(11), 357 – 369.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22*. (หน้า 886 – 893), ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Akçıl, U, Aksal, F.A., Mukhametzyanova. F.S., & Gazi, Z.A. (2017). An examination of open and technology leadership in managerial practices of education system. *EURSSIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(1), 119 – 131.
- Joe W. Kotrlik, Donna H. Redmann, Betty C. Harrison & Cindy S. Handley. (2000). *Information technology related professional development needs of Louisiana agriscience teachers*. Louisiana State University. *Journal of Agricultural Education*, 41(1), Baton Rouge, Louisiana, United States.

- Raamani Thannimalai and Arumugam Raman. (2018). Principals' Technology Leadership and Teachers' Technology Integration in the 21st Century Classroom. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(2), 177 – 187.
- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/> June 6th, 2022.
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieved from <https://www.cmswire.com/digitalworkplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>. June 6th, 2022.
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieved 25 May 2019, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). Principals' technology leadership and teachers' technology integration in the 21st century classroom. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(2), 177 – 187.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018, June). The Influence of Principals' Technology Leadership and Professional Development on Teachers' Technology Integration in Secondary School. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1), 203 – 228.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-hall.
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). What is social leadership. Retrieved from <http://www.thesocialleader.com/social-leadership> June 6th, 2022.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81.
- Zhong, L. (2017). Indicators of digital leadership in the context of K-12 education. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 10(1), 3.

Zhu, P. (2016). *Five Key Elements in Digital Leadership*. Retrieved from
[http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/fivekeyelementsindigitalleadership.ht](http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/fivekeyelementsindigitalleadership.html)
ml. June 6th, 2022.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวดุษฎี น้อยใจบุญ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
เหนือตอนบน
และกรุงเทพมหานคร
4. ว่าที่พันตรีวัชรพล ลักษณะลอย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
5. นายชาติรี สรวงประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายสุรินทร์ บุญสนอง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 |
| 4. ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ชัย บุญสุข | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 |
| 5. ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารี พุ่มพวง | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 |
| 6. จำลิบเอกเพิ่มเติม พลัฒพลา | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 |
| 7. นางสาวอรทัย เลิศขุนทด | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 |

8. นางจรีพร วิจิตรเวชการ
ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
9. นายจิรวัฒน์ นนตระอุดร
ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
10. นางสาวธารารัตน์ สมบัติ
ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิควิชาชีพสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพรหมานคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๙๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีบูรพาวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจุรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจุรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภูพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจุรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจุรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเซกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษามหาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๒๘ ๕๐๗๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเขื่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นวิทยาทานเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๑๑๒๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติโครงการท่านเป็นวิทยาทานเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสุรินทร์ บุญสนอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารี พุ่มพวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน จำสับเอกเพิ่มเติม พลัฒลา

สิ่งที่ส่งมำด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจรรินทร์ ภูษานี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสุทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรินทร์ ภูษานี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวอรทัย เลิศขุนทด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๐๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๓๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางจรีพร วิจิตรเวชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายจิรวัฒน์ นนตระอุดร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขานี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๑๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขานี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวธารรัตน์ สมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ชัย บุญสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๗๕ ๖๘๑๐

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ได้"

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ไม่แน่ใจว่าใช้ได้"

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ไม่ได้"

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวมุกจรินทร์ ภูขำนิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน				
2	วุฒิการศึกษา 2.1 ปริญญาตรี 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ และกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย รวมถึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป จุดเด่นจุดด้อยภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร					
	1	ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ สนับสนุนการใช้ดิจิทัล				
	2	ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์				
	3	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				
	4	ผู้บริหารวิทยาลัยมีสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร				
	5	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ				
	6	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา				
	7	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ประยุกต์				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น			
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
8	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร				
9	ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย				
10	ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย				
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศใน สถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรม องค์กรในการใช้ การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม ให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (MLDL) มีความรอบคอบระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม สร้างความตระหนักและความ เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบนความ หลากหลายทางวัฒนธรรมบนเครือข่ายสังคมออนไลน์				
	11	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึง ทรัพยากรการเรียนรู้			
	12	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถสร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล			

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น			
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
8	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำข้อเคลือบและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร				
13	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาบนสังคมเครือข่ายดิจิทัล				
14	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน				
15	ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการรู้ทันสื่อ				
16	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบ ใช้อย่างเหมาะสม เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรมจริยธรรม				
17	ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ				
18	ผู้บริหารวิทยาลัย สนับสนุน ส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				
19	ผู้บริหารวิทยาลัย สามารถสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
20	ผู้บริหารวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากร นำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการ				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น			
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารร่วมกับบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ และกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย รวมถึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป จุดเด่นจุดด้อยภาพรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร				
	21 ผู้บริหารวิทยาลัยใช้งานสื่อดิจิทัลและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี				
	22 ผู้บริหารวิทยาลัยมีเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบและสามารถใช้และเข้าถึงดิจิทัล				
	23 ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
	24 ผู้บริหารวิทยาลัยมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล				
	25 ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ				
	26 ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น				
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
27	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
28	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถทำงานโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลบนความหลากหลายทาง วัฒนธรรม					
29	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
30	ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กร					
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ของผู้บริหารวิทยาลัย สามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและการบริหารจัดการศึกษา อย่างสร้างสรรค์ รู้จักสิทธิและเสรีภาพในการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครือข่าย สังคมออนไลน์ ใช้ข้อความและถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ใช้เครื่องมือดิจิทัล และประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผลักดันให้ บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้าง ฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความคิดสร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ รวมถึงการที่ผู้บริหารวิทยาลัยมี ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้					
	31	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถใช้ดิจิทัล ในการทำงาน				
	32	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการรู้จักสิทธิและเสรีภาพ ในการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น			
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
33	ผู้บริหารวิทยาลัยมีใช้ข้อความและถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ใช้เครื่องมือดิจิทัล				
34	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการผลักดันให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี				
35	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้างฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่ายสังคมออนไลน์				
36	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ				
37	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล				
38	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างสายงานด้วยกัน				
39	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
40	ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้ บุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้ การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น			
5. การสื่อสารดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค แสดงออกถึงการมีทักษะด้านการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว สามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ ตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ กระบวนการทำงาน โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลัก ในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้				
	41 ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัล และประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล				
	42 ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล				
	43 ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถโน้มน้าว สนับสนุนบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัล				
	44 ผู้บริหารวิทยาลัยใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย				
	45 ผู้บริหารวิทยาลัยมีจริยธรรมและการปฏิบัติที่ดี ซื่อตรง และสามารถตรวจสอบได้				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค	ระดับความคิดเห็น			
5. การสื่อสารดิจิทัล (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
46	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม				
47	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้				
48	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเชิงดิจิทัลได้				
49	ผู้บริหารวิทยาลัยมีทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม				
50	ผู้บริหารวิทยาลัย ให้คำแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในวิทยาลัย
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขำนิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพ
ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น
ตามระตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	1. ผู้บริหารวิทยาลัยมีกระบวนการ ตัดสินใจในเชิงบวก	✓					✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 **สภาพปัจจุบัน**
อยู่ในระดับมากที่สุดและ **สภาพพึงประสงค์** ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการจำเป็นและแนว
 ทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน
 การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ใช้ได้
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3									
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล									
1	ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำ สนับสนุนการใช้ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวิทยาลัยแสดงออกถึงการมี วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมการ ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารวิทยาลัยมีสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ใช้ได้
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถ รวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อยทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถนำ ขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพ การศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้ อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารวิทยาลัยกระตุ้นให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล									
11	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าถึงทรัพยากร การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถ สร้างสรรค์ พลวัตในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ใช้ได้
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้าง วัฒนธรรมในการทำงานและ บรรยากาศใน สถานศึกษาบนสังคม เครือข่ายดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ บุคลากรนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และ บูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะ การรู้ทันสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความรอบคอบ เข้าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน สถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และหลักคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารวิทยาลัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารวิทยาลัย สนับสนุน ส่งเสริม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างสรรค์ พลวัต ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร นำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้และบูรณาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านที่ 3 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล								
21	ผู้บริหารวิทยาลัยใช้งานสื่อดิจิทัลและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารวิทยาลัยมีเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ และสามารถเข้าถึงดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถทำงานโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลบนความหลากหลายทาง วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ใช้ได้
		1	2	3	4	5			
29	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร รู้จัก เข้าสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีด ความสามารถให้ บุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กร								
ด้านที่ 4 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล									
31	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถใช้ ดิจิทัลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการรู้จักสิทธิ และเสรีภาพในการการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารวิทยาลัยมีใช้ข้อความและ ถ้อยคำที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์ ใช้เครื่องมือดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการผลักดัน ให้บุคลากรสามารถประยุกต์ ใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการสร้าง ฐานข้อมูลขององค์กรบนเครือข่าย สังคมออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความคิด สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
37	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จัดเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้วัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างสายงานด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถให้ บุคลากรสร้างวัฒนธรรมองค์การในการใช้การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การสื่อสารดิจิทัล									
41	ผู้บริหารวิทยาลัยมีทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัลและประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างแรงบันดาลใจการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารวิทยาลัยมีความสามารถโน้มน้าว สนับสนุนบุคลากรการนำเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ใช้ได้
		1	2	3	4	5			
44	ผู้บริหารวิทยาลัยใช้ในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารวิทยาลัยมีจริยธรรมและการปฏิบัติที่ดี ซื่อตรง และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารวิทยาลัยมีสามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายการสื่อสารดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารวิทยาลัยมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเชิงดิจิทัลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารวิทยาลัยมีทำงานเป็นทีม ต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารวิทยาลัยให้คำแนะนำสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค มีความสอดคล้องทั้ง 50 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นความต้องการจำเป็นและแนว
 ทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบัน
 การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 0.63 – 0.80 และค่าอำนาจ จำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.70	1	0.64	0.53
	2	0.76	0.56
	3	0.80	0.49
	4	0.63	0.52
	5	0.74	0.45
	6	0.77	0.48
	7	0.70	0.70
	8	0.78	0.60
	9	0.64	0.59
	10	0.70	0.54
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.88 และค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่ พึงประสงค์ เท่ากับ 0.86 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 0.37 – 0.79 และค่าอำนาจ จำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.75	11	0.37	0.35
	12	0.56	0.52
	13	0.64	0.63
	14	0.79	0.75
	15	0.60	0.51
	16	0.51	0.41
	17	0.74	0.70
	18	0.62	0.58
	19	0.55	0.58
	20	0.61	0.60

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.87 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 0.45 – 0.86 และค่าอำนาจ จำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.75	21	0.78	0.62
	22	0.80	0.65
	23	0.78	0.66
	24	0.45	0.45
	25	0.91	0.75
	26	0.73	0.64
	27	0.86	0.60
	28	0.55	0.38
	29	0.74	0.56
	30	0.83	0.59
4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.89 และค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่ พึงประสงค์ เท่ากับ 0.85 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 0.45 – 0.80 และค่าอำนาจ จำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.72	31	0.72	0.48
	32	0.69	0.53
	33	0.55	0.41
	34	0.63	0.46
	35	0.45	0.39
	36	0.61	0.52
	37	0.72	0.69
	38	0.67	0.58
	39	0.80	0.72
	40	0.46	0.67

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
5. การสื่อสารดิจิทัล	41	0.74	0.83
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	42	0.81	0.75
สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91	43	0.63	0.54
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	44	0.79	0.86
สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.92	45	0.69	0.79
ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่	46	0.75	0.76
ระหว่าง 0.32 – 0.81 และค่าอำนาจ	47	0.69	0.80
จำแนกสภาพที่พึงประสงค์	48	0.68	0.44
อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.86	49	0.60	0.71
	50	0.32	0.73
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เท่ากับ 0.97			

จากตาราง 27 พบว่าค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เท่ากับ 0.97 และค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.86 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.86 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.70

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.86 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.37 – 0.79 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.75

3. ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.87 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.86 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.75

4. ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.85 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.72

5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.92 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.81 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.86

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 3
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ
ตอบคำถามครั้งนี้

มูจรินทร์ ภูขำนิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น ตามระตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	1.ผู้บริหารวิทยาลัยมี กระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก	✓					✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 **สภาพปัจจุบัน** อยู่ในระดับมากที่สุดและ **สภาพพึงประสงค์** ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

DESCRIPTIVES VARIABLES=nn1 nn2 nn3 nn4 nn5 nn /STATISTICS=MEAN STDDEV
MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
nn1	297	2.30	3.90	3.2108	.31743
nn2	297	2.40	4.00	3.1939	.33586
nn3	297	2.30	4.30	3.2364	.33251
nn4	297	2.20	4.10	3.1795	.33994
nn5	297	2.20	4.30	3.2572	.33078
nn	297	2.54	3.70	3.2156	.20624
Valid N (listwise)	297				

DESCRIPTIVES VARIABLES=mm1 mm2 mm3 mm4 mm5 mm /STATISTICS=MEAN
STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mm1	297	3.70	5.00	4.6603	.25075
mm2	297	3.60	5.00	4.6401	.28220
mm3	297	3.90	5.00	4.6559	.26618
mm4	297	4.00	5.00	4.6855	.24251
mm5	297	4.10	5.00	4.7067	.19785
mm	297	4.02	4.98	4.6697	.16101
Valid N (listwise)	297				

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
nn1	Between Groups	2.150	2	1.075	11.422	.000
	Within Groups	27.675	294	.094		
	Total	29.826	296			
nn2	Between Groups	2.107	2	1.054	9.901	.000
	Within Groups	31.282	294	.106		
	Total	33.389	296			
nn3	Between Groups	4.625	2	2.313	24.194	.000
	Within Groups	28.102	294	.096		
	Total	32.727	296			
nn4	Between Groups	2.788	2	1.394	13.047	.000
	Within Groups	31.416	294	.107		
	Total	34.205	296			
nn5	Between Groups	1.599	2	.799	7.634	.001
	Within Groups	30.788	294	.105		
	Total	32.387	296			
nn	Between Groups	2.516	2	1.258	36.707	.000
	Within Groups	10.075	294	.034		
	Total	12.591	296			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
mm1	Between Groups	.155	2	.077	1.234	.293
	Within Groups	18.456	294	.063		
	Total	18.611	296			
mm2	Between Groups	.309	2	.154	1.951	.144
	Within Groups	23.264	294	.079		
	Total	23.573	296			
mm3	Between Groups	.233	2	.116	1.650	.194
	Within Groups	20.739	294	.071		
	Total	20.972	296			
mm4	Between Groups	.189	2	.095	1.617	.200
	Within Groups	17.218	294	.059		
	Total	17.408	296			
mm5	Between Groups	.005	2	.002	.060	.942
	Within Groups	11.582	294	.039		
	Total	11.587	296			
mm	Between Groups	.134	2	.067	2.603	.076
	Within Groups	7.540	294	.026		
	Total	7.674	296			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
nn1	Between Groups	.402	2	.201	2.009	.136
	Within Groups	29.423	294	.100		
	Total	29.826	296			
nn2	Between Groups	.053	2	.027	.234	.791
	Within Groups	33.336	294	.113		
	Total	33.389	296			
nn3	Between Groups	1.298	2	.649	6.072	.003
	Within Groups	31.429	294	.107		
	Total	32.727	296			
nn4	Between Groups	.049	2	.024	.211	.810
	Within Groups	34.156	294	.116		
	Total	34.205	296			
nn5	Between Groups	.341	2	.171	1.565	.211
	Within Groups	32.046	294	.109		
	Total	32.387	296			
nn	Between Groups	.258	2	.129	3.079	.047
	Within Groups	12.333	294	.042		
	Total	12.591	296			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
mm1	Between Groups	.561	2	.281	4.571	.011
	Within Groups	18.050	294	.061		
	Total	18.611	296			
mm2	Between Groups	3.159	2	1.579	22.744	.000
	Within Groups	20.415	294	.069		
	Total	23.573	296			
mm3	Between Groups	.962	2	.481	7.066	.001
	Within Groups	20.010	294	.068		
	Total	20.972	296			
mm4	Between Groups	.632	2	.316	5.536	.004
	Within Groups	16.776	294	.057		
	Total	17.408	296			
mm5	Between Groups	.173	2	.086	2.223	.110
	Within Groups	11.414	294	.039		
	Total	11.587	296			
mm	Between Groups	.717	2	.359	15.153	.000
	Within Groups	6.957	294	.024		
	Total	7.674	296			

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3**

ชื่อผู้วิจัย นางสาวมัจฉรินทร์ ภูขำนิ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา **จบการสัมภาษณ์เวลา**

**ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3**

โดยเลือกด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่า
ค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified} = 0.450$) 3 ลำดับแรกของการศึกษาตอนที่ 1 สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.475$)

1.2 การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.455$)

1.3 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.452$)

ประเด็นคำถาม ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ดิจิทัล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ บุญสนอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ จ่าสิบเอกเพิ่มเติม พลัฒา รองผู้อำนวยการชำนาญการ
พิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 3 สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางสาวอรรทัย เลิศขุนทด รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 21 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีวิวัฒน์ชัย บุญสุข รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารี พุ่มพวง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางจรีพร วิจิตรเวชการ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวธารารัตน์ สมบัติ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายจิรวัดน์ นนตระอุตร ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิค
สมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 30 พฤศจิกายน 2567



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภานุบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 1 ธันวาคม 2567

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมูจรินทร์ ภูขำนิ
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤษภาคม 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	14 หมู่ 14 ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านภูอั้งพัฒนวิทย์ อำเภอหนองกรุงศรี จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี หลักสูตรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาศิลปกรรม แขนงออกแบบประยุกต์ศิลป์ (ศป.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (เกียรตินิยมอันดับ 2)
พ.ศ. 2561	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดอนแคนคูราษฎร์ผดุงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2567	ครูผู้ช่วยวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ