



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

ภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA AND THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY

PHATTARAPORN OANSURATOOM

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

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ภัทรภรณ์ อ่อนสุระทุม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ดร.ธีระ ภูดี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนลธิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อวันที่ 11 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ธีระ ภูติ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุน การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายณรงค์ เห็นหลอด ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตรย์ นายวรวิทย์ บุญพูล นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย นายแดนไพโร สีมาคาม นายเอกพันธ์ อรกุล นางวรรณวิภา เต็มอุดม นางสาวชญาณ์พัฒน์ อุดม นางสาวรัตติยา จันทาศิริ และนางนิตยา งวงคำนาม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ปิตามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	ภัทรภรณ์ อ่อนสุระทุม
กรรมการที่ปรึกษา	ดร. ชีระ ภูดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน จากโรงเรียน 91 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.282 – 0.860 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.516 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.803$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
ดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 2) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหาร
ควรใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ นวัตกรรม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ตามเป้าหมายองค์กร ส่วนประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่
1) การบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารควรวางแผน และกำหนดบทบาทหน้าที่
ด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใช้ระบบสารสนเทศ
และกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ และ 2) การบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษา
ควรพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศ และการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับ
คุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคดิจิทัล ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

TITLE	The Relationship between Transformational Leadership of Administrators in the Digital Era and the Effectiveness of School Administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Phattaraporn Oansuratoom
ADVISORS	Dr. Theera Phudee Asst. Prof. Dr.Vijittra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship and propose guidelines for developing transformational leadership of school administrators in the digital era and the effectiveness of school administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 335 participants, including 91 school administrators and 244 teachers from 91 schools during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and selected through multi – stage sampling. The instruments for data collection included questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing administrators' transformational leadership in the digital era and the effectiveness of school administration demonstrated item discrimination values ranging from 0.282 to 0.860 and from 0.516 to 0.852, respectively, and both with the reliability of 0.973. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators in the digital era was rated at the highest level overall.

2. The effectiveness of school administration was rated at the highest level overall.

3. The transformational leadership of administrators in the digital era, perceived by participants with different positions, differed significantly at the .01 level, while no significant differences were found when classified by types of school program provision.

4. The effectiveness of school administration, as perceived by participants with different positions, differed significantly at the .01 level, whereas no significant differences were observed across types of school program provision.

5. The transformational leadership of administrators in the digital era was positive and highly correlated with the effectiveness of school administration ($r_{xy} = 0.803$), at the .01 level of significance.

6. The proposed guidelines for developing transformational leadership of school administrators in the digital era consisted of two dimensions: 1) Having a digital visionary, in which administrators should possess a contemporary vision, utilize digital technology in administration, and foster a digital culture, and 2) Using technology to stimulate intellectual growth, whereby administrators should employ technology to promote analytical thinking, innovation, and the development of personnel potential in alignment with organizational goals. Regarding the effectiveness of school administration, two dimensions were emphasized, 1) General administration, in which administrators should clearly plan and define roles and responsibilities, promote participation, utilize information systems, and conduct systematic monitoring and evaluation; and 2) Academic affairs administration, in which schools should continuously develop curricula, learning management, supervision, and technology utilization to enhance student learning quality.

Keywords: Transformational Leadership, Digital Era, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	20
ความหมายของยุคดิจิทัล	20
ความสำคัญของยุคดิจิทัล	22
แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	24
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	28
ความหมายของผู้นำ	28
ความหมายของภาวะผู้นำ	30
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32
ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	34
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	36
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	39
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	48
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	81
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	81
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขอขมายการบริหารงานโรงเรียน	84
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	108
ขนาดและที่ตั้ง	108
สภาพและภารกิจการบริหารการจัดการศึกษา	108
ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ	110
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	117
งานวิจัยในประเทศ	117
งานวิจัยต่างประเทศ	123
3 วิธีดำเนินการวิจัย	129
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ..	130
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	138
การเก็บรวบรวมข้อมูล	141
การวิเคราะห์ข้อมูล	142
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	145
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ..	146
ผู้ทรงคุณวุฒิ	146
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	147
การวิเคราะห์ข้อมูล	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	150
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	150
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	151
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	183
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	203
ความมุ่งหมายของการวิจัย	203
สมมติฐานของการวิจัย	204
วิธีดำเนินการวิจัย	205
สรุปผลการวิจัย	207
อภิปรายผลการวิจัย	211
ข้อเสนอแนะ	220
บรรณานุกรม	223
ภาคผนวก	245
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	247
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	253
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	281
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	295

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	303
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	315
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	323
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	329
ประวัติย่อของผู้วิจัย	307

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของยุคดิจิทัล	27
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	47
3 การกำหนดข้อดีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากการสังเคราะห์ใหม่	50
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล	52
5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	89
6 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	95
7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	101
8 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	106
9 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	130
10 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียน ที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	130
11 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	132
12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 136	136
14 ข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน 152	152
15 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม 153	153
16 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 1 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ... 154	154
17 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 2 การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 156	156
18 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี 157	157
19 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 4 การใช้เทคโนโลยีกระตุ้น ทางปัญญา 159	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล	160
21 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	162
22 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ	163
23 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ	165
24 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล	166
25 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป	167
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	171
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	172
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	173
30 คำลัษณ์ประสิทธิสัมพันธภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด	175
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม (Y_1)	177
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหาร วิชาการ (Y_1)	178
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหาร งบประมาณ (Y_2)	179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล (Y ₃)	180
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารทั่วไป (Y ₄)	181
36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	182
37 การพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา	183
38 การพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา	184
39 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	187
40 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา	190
41 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	195
42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	199

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	297
44 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	303
45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	311
46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	313

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	51
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	331
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	331
5 สัมภาษณ์ นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	332
6 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศิษยานุเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	332
7 สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	333
8 สัมภาษณ์ ดร.แดนไพร สีมาคาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	333
9 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	334
10 สัมภาษณ์ นายเอกพันธ์ อรกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	334

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ นางสาวรัตติยา จันทาศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	335
12 สัมภาษณ์ นางนิตยา งวงคำนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	306

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีพลวัตสูง มีความซับซ้อนหลากหลาย แสดงให้เห็นปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาต้องครอบคลุมทุกมิติและทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถรู้เท่าทัน และปรับตัวให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน การพัฒนา ทักษะฝีมือ ที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้าทันโลก การนำเทคโนโลยีข้อมูลระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า (สำนักเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 3 – 4)

การเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล หลายประเทศประสบความสำเร็จด้วยการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ ส่วนประเทศไทยยังขาดการเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจในอนาคตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและรองรับการแข่งขันในอนาคต โดยขาดพื้นฐานองค์ความรู้ ความตระหนักในการเปลี่ยนแปลง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การผลิตบุคลากร การวิจัยโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยเอื้อยังคงล้าหลัง ความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่มีแนวโน้มนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการค้นหารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความยั่งยืนเมื่อเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทางภาคการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

และการจัดการศึกษากันอย่างกว้างขวาง การเรียนรู้และการจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางในยุคปัจจุบันจึงมีความรวดเร็ว เป็นระบบ สะดวกสบาย และมีความหลากหลาย (พรวิพา เซยกลิน, 2566, หน้า 3)

จากภาพรวมการเปลี่ยนแปลงสถานะของประเทศไทยในสังคมโลก ประเทศไทยให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 หมวดที่ 5 ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่มีความเสมอภาคแก่คนทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะและทุกพื้นที่ โดยรัฐมีหน้าที่ดูแลและพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้มีสติปัญญาที่พัฒนาและมีวินัยที่ดีงาม อย่างเสมอเหมือนกัน รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของการให้การศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา ตลอดจนเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการศึกษาที่มุ่งเข้าสู่มหาวิทยาลัย เป็นลักษณะการจัดศึกษาตามความถนัด โดยจัดให้มีกองทุนเพื่อใช้เป็นแหล่งเงินในการปฏิรูปการศึกษาสำหรับผู้เรียนและครู เพื่อให้การศึกษาเป็นเรื่องการวางแผนอนาคตของชาติในระยะยาว ไม่ใช่การศึกษาแบบเดิม แต่เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษหน้า จำเป็นต้องมีทักษะที่แตกต่างจากทักษะที่ได้รับจากการศึกษาในระบบปัจจุบัน (สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560, หน้า 79)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ การบริหารงานในยุคปฏิรูปการศึกษาเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เริ่มตั้งแต่การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานและการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้รับการพัฒนา

และเกิดประสิทธิผลในที่สุด สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบรวมทั้งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพของสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดที่จะสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษาให้กับคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักศาสนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (สงบ อินทรมณี, 2562, หน้า 357 – 358) เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เป็นวิธีการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่มีเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เป็นเสมือนอาวุธสำคัญของผู้เรียนและผู้สอนในการเข้าถึงแหล่งความรู้และใช้สร้างสรรค์งานได้อย่างสะดวก มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (กอบสุข คงมนัส, 2561, หน้า 290)

ภาวะผู้นำสำหรับนักบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นการบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถตามแบบภาวะผู้นำ เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสังคมของโลก แบบภาวะผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการบริหารงานในทุกกระบวน เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานในสถานศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาได้ (อนันต์ นามทองตัน, 2554, หน้า 18) หากไม่ปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนสร้างความร่วมมือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปณิธิ การสมดี, 2564, หน้า 75)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ สำหรับการจัดการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีในระดับปฏิบัติการหรือในระดับสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา

ควรเป็นสิ่งที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบาย ทั้งนี้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีการอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการนำเอามาใช้งานจึงควรเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเอาเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ที่เหมาะสมมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ (ทินกร บัวชู, 2563, หน้า 285 – 294) และเมื่อองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำจะต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานพื้นฐาน ส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร โดยผู้นำที่มีมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลยกระดับนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Bora Ly, 2023, p. 4)

ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าจะมีความมั่นคงและอยู่รอดหรือไม่ ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานได้ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์การ (ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา, 2564, หน้า 36) เป็นสิ่งที่ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา การประเมินกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่แผนงานกำหนด ตลอดจนการประเมินความสำเร็จของผลงานกับวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ (ประจัญ เดชสุภา, 2562, หน้า 53)

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ดำเนินงาน ทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะพาสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับครูในโรงเรียน อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา และริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนนั้นประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มิมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจ

ให้บุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา
งานให้มีคุณภาพสูงสุด จนไปถึงการประเมินผลโดยสำนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ
ร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560,
หน้า 176)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพิจารณา ตรวจสอบ
ประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์
องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา เพื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อนและข้อมูลที่ได้รับมาวางแผนพัฒนาให้สถานศึกษา
ให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (สุนิสา เมฆวิสัย, 2565, หน้า 31) เมื่อมีข้อมูลสำหรับ
การตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร จะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถสนับสนุน
การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่แสดงให้เห็นถึง
การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากการ
ดำเนินการตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าสถานศึกษาสามารถ
บรรลุวัตถุประสงค์จะมีความมั่นคงสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่หากไม่สามารถบรรลุ
วัตถุประสงค์ก็จะต้องปิดสถานศึกษาไปในที่สุด (อภิรัตน์ ช่างเกวียน,
2564, หน้า 37) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา
ได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย
เขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอดอนจาน อำเภอดอนตาล อำเภอวารินชำราบ อำเภอเมือง
และอำเภอดอนมณี โดยมี อำเภอดอนมณี เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567, หน้า 3) มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ
จำนวน 181 โรงเรียน โดยในปัจจุบันการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้มีทิศทางการพัฒนาการศึกษา จากผลการวิเคราะห์

สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวคือ วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข พันธกิจ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศ เติบโตตามศักยภาพ และกลยุทธ์หน่วยงาน กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2567, หน้า 52 – 53) จึงควรกำหนดประสิทธิผล การบริหารงาน ให้ครอบคลุมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ และกลยุทธ์หน่วยงาน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กร ทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัย มาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถภาพ ของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพผลสถานศึกษา และสามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถนำไปใช้วางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดความสามารถทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัทธินทร์ สงครามศรี (2561, หน้า 42 – 43); อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 13 – 14); อัศวิน อินตา (2564, หน้า 57); นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 40); พิษญา สุมณฑา (2565, หน้า 17 – 23); ธัญจิรา พุเต็มวงศ์, และคณะ (2566, หน้า 121); อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 36); Fullan (2004, p. 137); Bass & Riggio (2006, pp. 21 – 25); Ghasabeh, Soosay & Reaiche (2015, pp. 459 – 467) และสังเคราะห์ตัวแปรร่วมกับองค์ประกอบของยุคดิจิทัล ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี

1.1.4 การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา

1.1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามที่กำหนด
ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร
และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนา
การบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556,
หน้า 39 – 104) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,013 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน
และครูผู้สอน จำนวน 1,821 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 6 – 7)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560,
หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน
จำนวน 244 คน จากทั้งหมด 91 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560,
หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ได้แก่

3.2.1.1 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.2.1.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี

3.2.1.4 การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา

3.2.1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ได้แก่

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

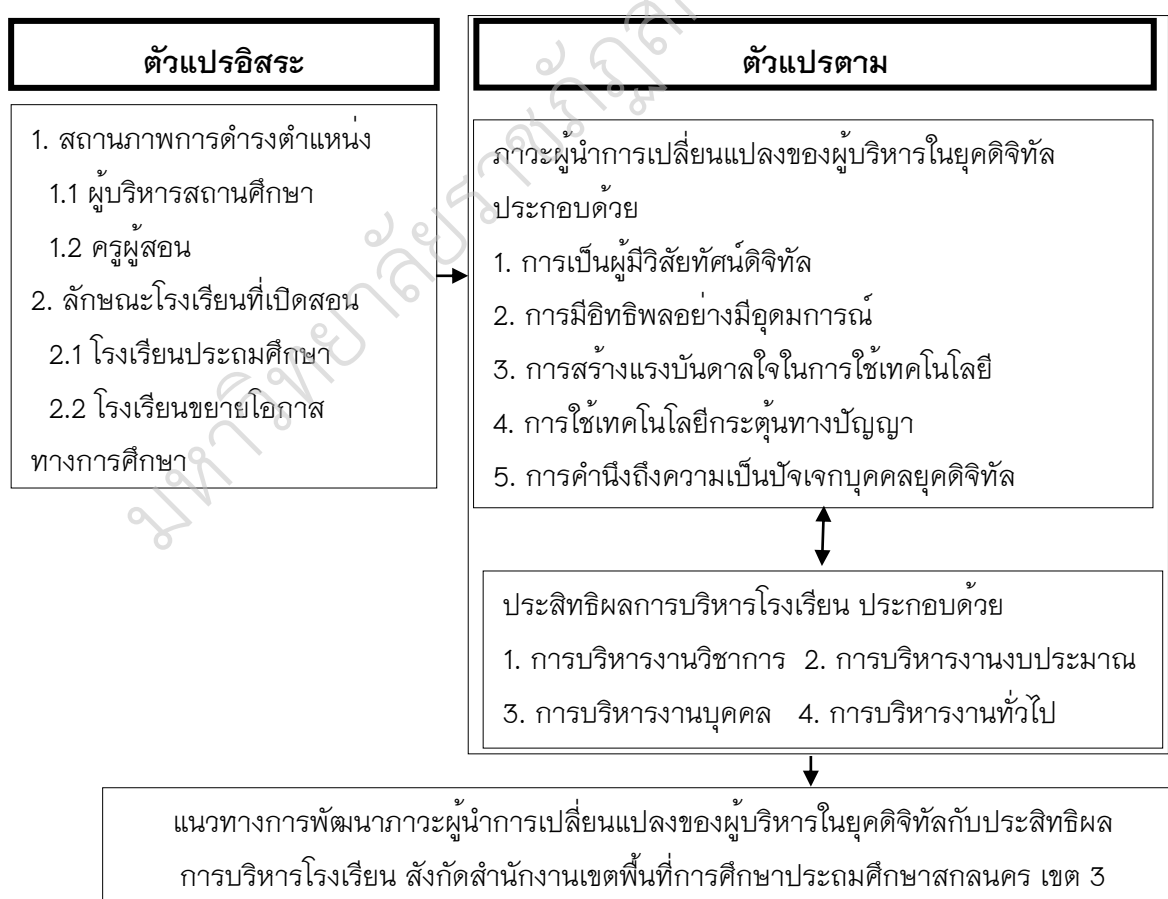
3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ พัชรินทร์ สงครามศรี (2561, หน้า 42 – 43); อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 13 – 14); อัศวิน อินตา (2564, หน้า 57); นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 40); พิษญา สุ่มธนา (2565, หน้า 17 – 23); ธัญจิรา พุ่มมวงค์, และคณะ (2566, หน้า 121); อัญญา ศรีล้านมี (2566, หน้า 36); Fullan (2004, p. 137); Bass & Riggio (2006, pp. 21 – 25); Ghasabeh, Soosay & Reaiche (2015, pp. 459 – 467) และสังเคราะห์

ตัวแปรร่วมกับองค์ประกอบของยุคดิจิทัล ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี 4) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ส่วนในด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 104) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทสำคัญในชีวิตและธุรกิจ ทำให้เกิดการสื่อสารรวดเร็วขึ้น เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ที่มีอยู่จำนวนมากมหาศาลได้ผ่านการวิเคราะห์และประมวลผลทำให้มีความสะดวกรวดเร็ว รวมถึงการนำ AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเหมาะสมกับบริบท ที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล ทำให้นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิด สร้างสรรค์ทางเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิดษฐ์ ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐาน มากขึ้น เพื่อลดลำดับในการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การทำงาน การศึกษา รวมถึงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล มีความรู้และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมเติบโตไปกับยุคสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยี ในการต่อยอด และเพิ่มความคล่องตัว ส่งผลให้สามารถอยู่รอดในทุกวิกฤต

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงทักษะ ความสามารถ วิธีการและคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรพัฒนา แนวคิดและศักยภาพของตนเองผ่านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ในการมองอนาคตขององค์กรและกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้นำต้องส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้างนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ผู้นำต้องมีความคิดก้าวหน้า ทันสมัย กำหนดเป้าหมายองค์กร และวางแผนเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการบริหาร

ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงให้เห็นในการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการทำงานอย่างทุ่มเท พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์กร ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้ตามเข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธา การมุ่งมั่นและแน่วแน่ในอุดมการณ์ช่วยให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน

2.3 การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านการสื่อสาร การให้กำลังใจ และการส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล พร้อมพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการ เพิ่มความปลอดภัยของข้อมูล และพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัย

2.4 การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารในการประยุกต์ใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการกระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาจากมุมมองใหม่ และนำเสนอแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และเสริมสร้างความมั่นใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

ผู้นำและองค์กรต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน การเปิดโอกาสให้แต่ละคนแสดงออก เรียนรู้ และปรับตัวผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนอกจากนี้ การเคารพความคิดที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจาก Big Data ในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลจะช่วยให้เกิดการบริหารที่เหมาะสม และสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อย่างยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลต์เคิร์ท (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารในรูปแบบนิติบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีระบบ โดยมุ่งเน้นให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการ

3.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จของการวางแผน จัดสรร ควบคุม และใช้ทรัพยากรทางการเงินขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความถูกต้องตามระเบียบ และประสิทธิภาพในการใช้จ่าย ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณ และการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม รายงานผลการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผน และพัฒนาระบบบริหารจัดการงานพัสดุ และการบริหารการเงิน

3.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จของการวางแผนจัดองค์การ อำนาจการและควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเป้าหมาย ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย และการพัฒนา และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดระบบงาน สนับสนุนในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาระบบ และเครือข่าย ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา งานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการ และการดำเนินงานกิจการนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลต์เคิร์ท (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2568

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2568

5. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน หมายถึง การจัดประเภทของสถานศึกษา ตามระดับชั้นการเรียนการสอนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 3)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดสกลนคร ครอบคลุม อำเภอวานรนิวาส อำเภอดำตาล อำเภอบ้านม่วง และอำเภออากาศอำนวย ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ที่ อำเภอวานรนิวาส ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 181 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดคุณภาพดีขึ้น โดยการหาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา โดยการมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
 - 1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
 - 1.2 ความสำคัญของยุคดิจิทัล
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 - 4.1 ขนาดและที่ตั้ง
 - 4.2 สภาพและภารกิจการบริหารจัดการการศึกษา
 - 4.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 10) ระบุว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นยุคที่มีความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสาร และทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งเทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขนขา ให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผล ให้ มนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดสร้างสรรค์พัฒนา สิ่งใหม่ โดยจะใช้ชื่อว่าเป็นยุค Machine to Machine

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 215) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อ สัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นและกระแสโลกาภิวัตน์ นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบ ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต และวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา

พระราชวุฒิ ปญญาวิชโร (เพชรไพร) (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่รัฐมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกันระหว่าง ทุกหน่วยงานรัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

ธนกร จันทะนาม (2563, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยี มีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข้อความภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และตลอดเวลารวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาล ผ่านโลกออนไลน์

มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง อันเนื่องมาจากเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากมหาศาลผ่าน การวิเคราะห์และประมวลผลอย่างรวดเร็วทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน

ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า (2564, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมามีอาจจะไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัลความท้าทายที่ควรตระหนักก็คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไรเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่

เพชรสีฟ้า พิรนนท์ปัญญา (2565, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน และมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นและคาดว่าจะมากขึ้นอีกในอนาคตอันใกล้ เทคโนโลยีที่กล่าวไปในข้อความข้างต้นเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นและได้มีการพัฒนามาเรื่อย ๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ รวมถึงเป็นการสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่

Sheninger (2014, p. 48) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มนุษย์จะได้สัมผัสประสบการณ์ที่น่าตื่นตาตื่นใจของความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการศึกษา ที่มีศักยภาพในการส่งเสริมกระบวนการสอนและการเรียนรู้ เช่นเดียวกันกับการเชื่อมโยงที่เข้มแข็งกับชุมชนระหว่างกลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าเหล่านี้จะปลดล็อกศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลิตภาพนวัตกรรม รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนจรรยาบรรณการดำเนินชีวิต และธุรกิจต่าง ๆ อย่างที่คาดไม่ถึงมาก่อน

Smith (2019, p. 45) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านการสื่อสาร การทำงาน และการเข้าถึงข้อมูล

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากมหาศาลผ่าน การวิเคราะห์

และประมวผลทำให้มีความสะดวกรวดเร็ว รวมถึงการนำ AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล ทำให้นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ทางเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ

2. ความสำคัญของยุคดิจิทัล

นักวิชาการ หลายคนได้ให้คำจำกัดความสำคัญเกี่ยวกับยุคดิจิทัล ไว่ดังนี้
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559, หน้า 14) ระบุไว้ว่า
ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคคลกร ด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ รวมถึงคนทั่วไปที่จะต้องชาญฉลาดรู้เท่าทันโลก จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเร่งพัฒนาให้มีคุณภาพ

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า สังคมไทย

ควรตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านของยุคดิจิทัลและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการส่งเสริมให้เด็กมีการพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสร้างการเติบโตและพัฒนาทั้งต่อตนเองและสังคม แต่กระนั้นก็เกิดการเปลี่ยนแปลงในภายหน้าให้ทันยุคดิจิทัลนั้นเป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ในการจัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะความตระหนักและส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง องค์กร และชุมชน ได้ร่วมมือกันภายใต้วิถีดิจิทัลในรูปแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน จนกระทั่งการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ การสร้างแนวทางใหม่ ๆ พร้อมการเสริมสร้างประชาธิปไตยในห้องเรียน พร้อมเปิดโอกาสยอมรับในการทำงานร่วมกันการเปิดใจกว้าง การแบ่งปัน การพึ่งพาอาศัยกัน และความซื่อสัตย์ สถาบันการศึกษาต้องแบ่งปันหลักสูตรร่วมกันเพื่อให้เด็กทุกคนมีฐานความรู้เท่าเทียมกัน อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษาให้ทันกับโลกปัจจุบัน แต่แนวคิดดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น กลไกที่มีส่วนสำคัญประการแรกที่จะเป็นหลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาคนได้นั้น การคำนึงถึงแนวคิดการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงเป็นแนวคิดสำคัญอันนำไปสู่การ

ขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเยาวชนของชาติให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปสู่การเตรียมความพร้อมในโลกยุคดิจิทัลได้ในอนาคต

ภัทรพร เยาวรัตน์ (2565, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ซึ่งเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ส่งผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งเทคโนโลยียังมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคโนโลยีช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น หน่วยงานและองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาให้ประชาชนมีทักษะ ความรู้ ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

มนัญญา พัฒนประดิษฐ์ (2565, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคดิจิทัลว่า เป็นยุคที่วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว โดยเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การสื่อสาร การส่งผ่านหรือเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ดังนั้นการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลกจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ

พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 943 – 944) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

Smith (2019, p. 45) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ โอกาสในธุรกิจและการตลาดผ่านโลกออนไลน์เป็นสิ่งสำคัญในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการใช้โซเชียลมีเดียในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ช่วยสร้างโอกาสทางธุรกิจได้มากขึ้นและลดต้นทุนการตลาด

WICE Logistics (2018, online) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ช่วยสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการค้าออนไลน์ การซื้อขายผ่านระบบอีคอมเมิร์ซ ช่วยลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา ทำให้ธุรกิจสามารถเข้าถึงลูกค้าได้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความสำคัญเกี่ยวกับยุคดิจิทัลได้ว่า โลกดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อสารทำให้การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเน้นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนและการบริหารจัดการที่ทันสมัย หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

สุกัญญา แคมซ้อย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป ยุคดิจิทัลทุกคนควรมีความรู้ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต และตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

Schrum & Levin (2009, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญของทุกระบบในสังคมการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้สามารถสื่อให้เข้าใจตรงกันด้วยคำว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) ที่เป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่าน ข้อมูล องค์ความรู้ ข่าวสาร ได้อย่างรวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ในแวดวงขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พันธกิจสำคัญของผู้บริหารคือการบริหารงานในด้าน ต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียนในยุคดิจิทัล การปรับและพัฒนาให้สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคดิจิทัลดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

LEAD Research Series (2015, p. 4) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของ โลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไป กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำ จะต้องวางแผน มีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร และผู้นำต้องทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะภายใต้แรงกดดันเช่นกัน

Bank Alfalah (2017, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่า เป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบัน เช่น อินเทอร์เน็ต อีเมล แอปพลิเคชันมือถือ การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ การส่งข้อความ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ของคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์ หลายแขนง และวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น การแสกข้อมูล พาณิษฐ์อิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างขวางขึ้น มีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น

ลดลำดับชั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาสั้นลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ด้วย

Tracey Wilen (2018, p. 32) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่า อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถ ควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แต่ทุกคนควรมีความรู้ วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งคือ เทคโนโลยีที่เรียกว่า ปัญญาประดิษฐ์ หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence) เอไคือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเสมือนสมองของมนุษย์ ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากปึกคตาต้า เอไจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

จากแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในวิถีชีวิต การสื่อสาร การทำงาน และการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพิ่มความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต และปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และการบริหารงาน ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว และใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของยุคดิจิทัลจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษา ดังแสดงการสังเคราะห์ในตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของยุคดิจิทัล	สุกัญญา แซ่มซอย (2562)	ลลิตา สมใจ (2565)	Schrum & Levin (2009)	LEAD Research Series	Bank Alfalah (2017)	Tacey Wilen (2018)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
2. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสร้างนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
3. ความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
4. มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี	✓	-	✓	-	-	✓	3	50
5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ในการใช้ เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ สูงสุด	✓	-	✓	-	-	✓	3	50

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบแนวคิดยุคดิจิทัลอย่างหลากหลาย
ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป
(ร้อยละ 50.00) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของแนวคิดยุคดิจิทัล ที่ใช้เป็น
กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
อย่างรวดเร็ว 2) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสร้างนวัตกรรม 3) ความสามารถในการนำ
เทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ 4) มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี 5) สร้างวัฒนธรรม
การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์สูงสุด

จากความหมาย ความสำคัญ แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัลที่เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่อการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความรู้ของทุกคนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาแนวคิดยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบยุคดิจิทัลได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว 2) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสร้างนวัตกรรม 3) ความสามารถในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ 4) มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี 5) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ การบริหารตามแนวคิดยุคดิจิทัลไปบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในขั้นตอนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งขององค์การ เนื่องจากบทบาทของผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำทำหน้าที่ ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์การ กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวม ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

รุ่งนภา นิธิบุตร (2561, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่มีพลังชี้นำทั้งนี้เพราะผู้นำทุกคนต่างก็หวังที่จะให้ภารกิจของงานประสบความสำเร็จ ความสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถ้าผู้นำคนนั้นรู้จักวิธีการทำตัวให้เป็นบุคคล ที่มีพลังชี้นำในชีวิตของคนอื่นได้

กฤติยา มามีชัย (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้มีอำนาจ และอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลในกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร การดำเนินงาน และมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานทำให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่ได้รับมอบหมายอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจะมีอิทธิพลทางความคิด ความรู้สึก ของสมาชิกในองค์กร สามารถจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มได้สำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กรมีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์กรเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็น ที่รับทราบกัน ทั้งองค์กรมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็น หลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำ แก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กรอุทิศตน และมุ่งมั่น เพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟัง จากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อม ที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลหรือผู้นำในกลุ่มเพื่อ ที่จะกำกับ และประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันนำไปสู่เป้าหมาย ด้วยพลังของกลุ่มที่ตั้งไว้

ณัชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และเป็นบุคคลที่ยอมรับ

ให้เป็นผู้นำในองค์การเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงสามารถชักจูงใจ และนำพาบุคคลในองค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Owens (2004, p. 202) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตามจากนิยามความหมายของคำว่าผู้นำ

Hoy and Miskel (2005, pp. 286 – 289) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กรให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน และรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ กล่าวโดยสรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยมีการบริหารจัดการที่มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ บุคคลดังกล่าว อาจจะมีตำแหน่งหรือไม่ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเกิดจากสถานะทางเหตุการณ์ บริบท เวลา ที่ทำให้ต้องนำการขับเคลื่อนงานไปและเกิดประสิทธิภาพ

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2557, หน้า 219) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

อนิวัช แก้วจันทน์ (2557, หน้า 155) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นอิทธิพลหรือพลังส่วนตัวของบุคคลที่มีเหนือจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยสามารถส่งต่อให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

วิภาสสินี หัสกรรจ์ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่คน ๆ หนึ่งสามารถที่จะพูดโน้มน้าว จูงใจคนอื่น ๆ ให้เชื่อ และปฏิบัติตามด้วยความรัก ความนับถือ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ

สกุลกานต์ โกสืสา (2561, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครู เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัย ศิลปะของการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการช่วยแก้ปัญหา

มะนาพี อินนุญช (2564, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรม และกระบวนการที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคล้อยตามให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือคล้อยตาม ผู้นำด้วยความเต็มใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกันในสถานการณ์นั้น ๆ โดยปราศจากเงื่อนไข

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

ชุตากร มุลมณี (2565, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรม ของบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยใช้ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ ผลักดัน นำพาบุคลากรหรือองค์กร พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นหรือ เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ ให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ดลยา พนิกรณ (2565, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของคนอื่นให้สามารถ ปฏิบัติตามหรือการแสดงพฤติกรรมที่ตนเองพึงประสงค์ให้ผู้นั้นแสดงออกมา จูงใจให้ ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำมีทักษะในการแก้ปัญหาในองค์กร ที่กำลังเผชิญอยู่

Bass (1985, p. 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Daft (1999, p. 478) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าว หรือการใช้อิทธิพล และการบรรลุเป้าหมาย

House (1999, p. 184) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพล จูงใจและความสามารถอื่น ๆ เพื่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร

Yuk (2006, p. 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่นของการเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ มีอิทธิพลเหนือคนอื่นได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยการใช้ศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวจิตใจทำให้เกิดกิจกรรมการบริหารองค์กรที่เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

3. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีนักวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศได้ให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้มากมายหลายความคิด ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความมุ่งมั่นพยายามของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นพยายามกว่าที่คาดหวังให้สูงขึ้น พัฒนาทักษะความสามารถของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมีศักยภาพมากขึ้นไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานตระหนักเข้าใจ วิสัยทัศน์ขององค์กร และภารกิจ มองการณ์ไกลให้มากกว่าความตั้งใจเดิมของพวกเขา

รัฐันท์ สุนันทวนิช (2561, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยใช้ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และสร้างแรงจูงใจต่อผู้ร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผล ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรนั้น เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยจุดเด่นของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่า ความตั้งใจเดิมจากสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงจึงเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการแบบองค์รวม หรือเป็นกลุ่มซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของคุณลักษณะ ผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยนั้น ดังนั้นผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทหลัก ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2562, หน้า 156) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพยายามในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความมุ่งมั่นพยายามให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึง การพัฒนาทักษะความสามารถ และศักยภาพของพนักงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรต่อการ เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นพยายามของบุคลากรในองค์กร ให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

Bass (1997, pp. 756 – 757) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและผู้ตาม เพื่อไปสู่เป้าหมาย

ในอุดมการณ์ร่วมกัน โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ ของรายบุคคลที่มีความแตกต่าง

Avolio, Bass & Jung (1999, p. 436) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระตุ้นผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานมีทัศนคติในแง่บวกใหม่ ๆ ทำให้พวกเขาเกิดความกระตือรือร้น ความสนใจ ตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์การ ชักนำจูงใจให้ผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานมองไกลกว่าความตั้งใจเดิม ของพวกเขาเอง เพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่สามารถผลักดันให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำสิ่งใหม่ ๆ หรือทำสิ่งที่ มีอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนาขีดจำกัดความสามารถของสมาชิกในองค์กรให้มีศักยภาพ ระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามด้วยความยินยอม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วิไลลักษณ์ สีดา, ธวัชชัย ไพโรจน์ และละม้าย กิตติพร (2562, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญ ในการเชื่อมโยงกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเท ทั้งกายและใจ และความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำ ในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร

และพัฒนาเจตคติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง
ที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อัษฎา ศรีลันมี (2566, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่สำคัญ
ในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการใน สถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

Muchinsky (1997, p. 373) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ
และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์
และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำ
ที่มี ต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้น เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ
และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการ ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการ ที่เป็นองค์รวม
และเกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

Hill and Mcshane (2008, pp. 416 – 417) ได้ให้ความสำคัญ
ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์
และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหาร
นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเชื่อมโยงบุคลากรระดับปฏิบัติการและสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงาน ผู้นำที่มีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติและสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรต่อองค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ
และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้นำยังต้องมีบทบาทในการปรับกลยุทธ์
และผลักดันองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงทักษะ ความสามารถ วิธีการและคุณลักษณะส่วนตัว
ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร
พัฒนาแนวคิดและศักยภาพของตนเองผ่านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล พร้อมทั้ง

สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการได้ทำการศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระ ฤญเจริญ, และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2560, หน้า 142) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์กร มีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล เป็นผู้นำในด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อสถานศึกษา

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 282) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องสามารถรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีการวิเคราะห์สถานการณ์ของข้อมูลที่เป็นปัจจุบันที่ทันสมัยและเชื่อถือได้ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาทั้งคน เครื่องมือ สื่อ และโปรแกรมต่าง ๆ ให้ทันสมัยพร้อมใช้อย่างสม่ำเสมอ

ณัฐกฤตา กันทาใจ (2561, หน้า 7 – 9) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561, หน้า ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัล คือ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบ ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

1. มีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ

ของสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัวเพื่อพัฒนา ตนเอง และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองให้เกิดเป้าหมายการเรียนรู้และการสนับสนุน การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีทักษะที่เกี่ยวข้องในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการมอบอำนาจแก่ครู ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ มีการอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการกระตุ้น อบรมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริม ให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมายตลอดจน ความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติ ในสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยการจัดหา และส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

5. ด้านความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคน ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในสถานศึกษา จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม กับสถานการณ์

6. ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงาน ปฏิบัติต่อคน ในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน

7. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการคุณภาพ อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสะสมและวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายผลลัพธ์และค้นหาปรับปรุงพฤติกรรมของคนในสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

Valeria E. Guzman, et al. (2020, p. 546) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและทักษะภาวะผู้นำแห่งยุคอุตสาหกรรมดิจิทัล 4.0 ประกอบด้วย 1) มีความรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มุ่งการทำงานเป็นทีม 3) สร้างแนวทางการประสานความร่วมมือ 4) มีนวัตกรรมในการบริหาร 5) เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ 6) สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้

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

จากแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ของข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย มีวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล โดยสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์การ กระตุ้นให้บุคลากรได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้จำแนกไว้หลายลักษณะ ดังนี้

พัชรินทร์ สงครามศรี (2561, หน้า 42 – 43) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 16 ตัวชี้วัด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย
ตัวชี้วัด ได้แก่

บรรลุปเป้าหมาย

1. ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์

2. การแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์

3. การสร้างวิสัยทัศน์

4. การสื่อสารวิสัยทัศน์

5. การสร้างตัวแบบวิสัยทัศน์

6. การสร้างข้อตกลงนำไปสู่วิสัยทัศน์

7. การกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่

1. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือในองค์กร

2. มีความยินดีต่อความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ประกอบด้วยตัวชี้วัด
ได้แก่

1. ระยะเวลาที่สั้นที่ใช้ในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ

ทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในการทำงาน

2. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย
ตัวชี้วัด ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม

2. การเป็นแบบอย่างที่ดี

3. การพัฒนาผู้อื่น

4. การบริหารจัดการความขัดแย้ง

5. การสร้างพันธะความผูกพันในองค์กร

อัมมศักดิ์ ลิทธิ (2561, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ คือ การที่ผู้บริหารสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และยังกระจายวิสัยทัศน์นั้นให้กับบุคลากร

ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
ยังรวมไปถึงมีพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ตามเชื่อและศรัทธาต่อการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

2. คำนิยามถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล คือ การที่ผู้บริหารหรือผู้นำ
มีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการ
ให้การสนับสนุน คำนิยามถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น
และความต้องการการประพฤติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้
สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน
และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกได้ว่า
เขากำลังถูกตรวจสอบ

3. กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารทำให้
ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา
โดยที่ผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหา
จะมีอุปสรรคมากมาย ผู้บริหารจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้

4. พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง คือ การที่ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง
ในการประพฤติ ปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีความยุติธรรม มีทักษะและเจตคติ
ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าตัดสินใจและมีความสามารถ
ในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน
และองค์กร

5. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญ
กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน แสดงการยอมรับและชื่นชม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
แก่ผู้ร่วมงานเสมอ มีการชี้แนะและจูงใจผู้กพัน ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
เห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงาน และแสดง
การชมเชยอย่างจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้โอกาสในการฝึกอบรมฝึกฝน
ความชำนาญหรือศึกษาดูงานสม่ำเสมอ มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

6. ระดมความร่วมมือผู้กพัน คือ การที่ผู้บริหารทำให้เกิดความ
ร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิก สามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศ
ที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
และร่วมรับผิดชอบร่วมกันทางานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัศวิน อินตา (2564, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะนำการเปลี่ยนแปลง มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การพัฒนาวิสัยทัศน์
6. การพัฒนาตน และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พิชญ์ สุมนทนา (2565, หน้า 17 – 23) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรม ของผู้บริหาร มีการมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้อย่างชัดเจน มีการแสดงความคิดกว้างไกล และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี วางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกคนในองค์กรเห็นคุณค่า และยอมรับเพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกทาง พฤติกรรมในการจูงใจกระตุ้นจิตวิญญาณการปฏิบัติงานในการทำงานของผู้ตาม แสดงออกถึงการโน้มน้าวจิตใจของทีมให้มีชีวิตชีวาเพื่อให้ผู้ตามเห็นประโยชน์ส่วนรวม และเป้าหมายในการทำงานเพื่อองค์กร

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ ผู้บริหารมีการแสดงออก ทางพฤติกรรมที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามทราบถึงความเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดสิ่งใหม่หรือ เกิดแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และยังกระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดง

ความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหา ด้วยการใช้ข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรม การดูแลเอาใจใส่ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลความสามารถและความถนัด มีการพัฒนาจุดเด่น จุดด้อย โดยใช้หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คอยเป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา รวมถึงการกระจายอำนาจให้ทั่วถึง

5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีเข้มแข็ง และผู้ตามยอมรับเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารเป็นที่ยอมรับนับถือ มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

ธัญจิรา พุฒิมวงค์, และคณะ (2566, หน้า 121) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Fullan (2004, p. 137) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ควรรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้ชี้นำและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มี ร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีการใดในการดึงดูดใจผู้ฟัง ไปจนถึงรู้ว่าจะต้องดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้ จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วยเข้าใจเป้าหมายจุดแข็งและจุดอ่อนของเขาสามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศเป็นปากเสียงที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนต้านทานได้ยากมาแย้งมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี คือ ผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองเข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่าย และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้าน และปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจาก การตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอกเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในระดับกลุ่ม และสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหล่อหลอมฝึกความสามัคคีเข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

Bass & Riggio (2006, pp. 21 – 25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ วิสัยทัศน์ของทีม และขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมาย และความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดง

การอุทิศตัว หรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันและแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในด้านความจำเป็น และความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

Ghasabeh, Soosay & Reaiche (2015, pp. 459 – 467) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญ ได้แก่

1. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี
 2. สร้างแรงจูงใจ
 3. พัฒนาและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะของภาวะผู้นำ
- การการเปลี่ยนแปลง

4. ผู้นำจะเป็นโค้ช

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	นักวิชาการ												
	พัชรินทร์ สงครามศรี (2561)	อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561)	อัศวิน อินตา (2564)	พิชญา สุ่มณฑา (2565)	นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565)	ฉัญจิรา พุเต็มวงศ์, และคณะ (2566)	อัษฎา ศรีลามี (2566)	Fullan (2004)	Bass & Riggio (2006)	Ghasabeh, Soosay & Reaiche (2015)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
การมีวิสัยทัศน์ / สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ / การพัฒนาวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์ร่วม / การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	5	50	✓
การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง / การพัฒนาผู้อื่น	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2	20	-
การกระตุ้นการใช้ปัญญา / การกระตุ้นปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ / พัฒนา และส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ / การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี/ พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	2	20	-

องคฺประกอบภาวะผู้นําการเปลี่ยนแปลง ของผู้นําบริหาร	นักวิชาการ	พัชรินทร์ สงครามศรี (2561)	อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561)	อัศวิน อินตา (2564)	พิชญ์ สุเมธธา (2565)	นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565)	ธัญจิรา พุฒิมวงศ์, และคณะ (2566)	อัษฎา ศรีลานมี (2566)	Fullan (2004)	Bass & Riggio (2006)	Ghasabeh, Soosay & Reaiche (2015)	ความถี่	ร้อยละ	องคฺประกอบที่เลือก
การคํานึงถึงปัจเจกบุคคล / คํานึงถึงผู้นําดูตามเป็นรายบุคคล / การคํานึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	8	80	✓
การสร้างแรงบันดาลใจ / สร้างแรงจูงใจ / ผู้นําคือโคช		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
ระดมความรวมมือผูกพัน / การสร้างพันธะความผูกพัน / การทำงานร่วมกันเป็นทีม และความรวมมือกัน / การบริหารจัดการความขัดแย้ง		-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	2	20	-

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	นักวิชาการ												
	พัชรินทร์ สงครามศรี (2561)	อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561)	อัศวิน อินตา (2564)	พิชญา สุ่มณฑา (2565)	นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565)	ฉัญจิรา พุฒิมวงศ์, และคณะ (2566)	อัษฎา ศรีลามี (2566)	Fullan (2004)	Bass & Riggio (2006)	Ghasabeh, Soosay & Rediche (2015)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การสร้างอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี / การสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การมีอิทธิพล ต่อผู้อื่น / การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างบารมี	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8	80	✓

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งจากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังตาราง 3

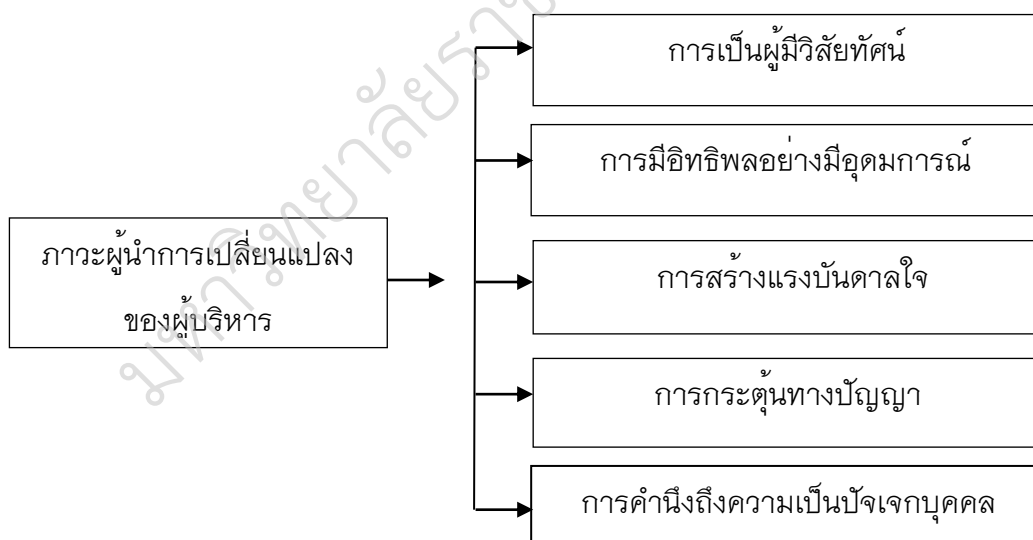
ตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
จากการสังเคราะห์ใหม่

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การสร้างแรงบันดาลใจ / สร้างแรงจูงใจ / ผู้นำจะเป็นโค้ช	1. การสร้างแรงบันดาลใจ	10	100.00
การกระตุ้นการใช้ปัญญา / การกระตุ้นปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ / พัฒนาและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ / การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง	2. การกระตุ้นทางปัญญา	10	100.00
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี / การสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น / การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างบารมี	3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	8	80.00
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล / คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล / การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	8	80.00

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ / ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ / การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ / ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม / ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสื่อสารวิสัยทัศน์	5. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	5	50.00

จากตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบใหม่ ดังนี้ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียดดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

7. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบยุคดิจิทัลตามตาราง 1 และการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วมานำเสนอเพื่อเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล	องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
4. มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ในการใช้เทคโนโลยี	1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล
-	2. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	2. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์
1. การสื่อสารและการ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อย่างรวดเร็ว 3. ความสามารถในการนำ เทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์	3. การสร้างแรงบันดาลใจ	3. การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี
2. การใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย สร้างนวัตกรรม	4. การกระตุ้นทางปัญญา	4. การใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา
5. สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ และสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยี ให้เป็นประโยชน์สูงสุด	5. การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	5. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี 4) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1 ความหมายของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ได้นักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุชนา โกมลวงิช (2563, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

พนธกานต์ นุญทุธิ์มนตร, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์, และกุหลาบ ปุริสาร (2565, หน้า 182) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเข้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการวางแผนอนาคตในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

กนกกาญจน์ สุรันนา (2566, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี การมองเห็นอะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่น

สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

Pearl Zhu (2014, อ้างถึงใน ชูศิริรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การมองการณ์ไกลเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคตขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการย้ายองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมที่จะทำเช่นนั้นได้

Sullivan (2017, p. 103) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์อนาคตของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และพร้อมกับการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลด้วย

สรุปได้ว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือบุคลากรที่สามารถมองเห็นอนาคตขององค์กรและกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลต้องสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพองค์กรให้ก้าวทันอนาคต

1.2 ความสำคัญของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุชนา โกมลวงิช (2563, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้กว้างไกล จะต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย มีความกล้าตัดสินใจและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ชูลีพร หล้าทุม และอำนาจ ชนะวงศ์ (2566, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) จัดการประชุมสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์และความสำคัญของดิจิทัลที่มีต่อการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพ 2) จัดทำแผนกลยุทธ์ที่มี การเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลกับการจัดการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อให้เกิด

เป็นระบบที่มีคุณภาพ สามารถเข้าถึงได้ ตลอดเวลา ประหยัดและรวดเร็ว 3) วิเคราะห์แนวโน้มความก้าวหน้าทางดิจิทัลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการนำมาใช้บริหารจัดการศึกษา เพื่อใช้กำหนด วิสัยทัศน์นโยบาย เป้าหมาย บทบาท หน้าที่ของสถานศึกษาเกี่ยวกับดิจิทัลที่ชัดเจน สามารถนำไป ปฏิบัติได้จริงและสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น

4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำดิจิทัล รูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ได้พัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล

Bestterlife (2017, อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562)

ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแห่งวิสัยทัศน์ดิจิทัล วัฒนธรรม และการเป็นผู้นำแห่งอนาคต มีลักษณะดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง (Direction Setter) เพื่อกำหนดเป้าหมายองค์การไปสู่อนาคต และต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรเห็นพ้องต้องกันและโน้มนำให้เกิดผลสู่เป้าหมายที่ดีในอนาคต 2) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อการแข่งขัน สามารถประเมินผลกระทบที่ส่งผลต่อองค์การและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการตอบรับสิ่งใหม่ ๆ ได้

3) ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) ผู้นำจะต้องเป็นผู้แนะนำเจรจาต่อรอง ประสานงานกับภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างเครือข่ายเพื่อผลประโยชน์ในด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การสอนและชี้แนะ (Coaching) ผู้นำจะต้องสร้างทีมงานชี้ให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ช่วยสอนให้เกิดความเข้าใจและบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันได้

Sullivan (2017, p. 103) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความคิดก้าวหน้า ทันสมัย และสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของดิจิทัล วางแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการบริหาร และเป็นแบบอย่างในการนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องกำหนดเป้าหมายองค์กร กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสอนชี้แนะแนวทางให้ทีมงานมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

รวมถึงวางกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคย และสามารถนำไปพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่องค์กรที่มีความทันสมัย และแข่งขันได้ในอนาคต

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองอนาคตขององค์กรและกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้นำพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้นำต้องส่งเสริมการเรียนรู้การปรับตัว และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ผู้นำต้องมีความคิดก้าวหน้า ทันสมัย กำหนดเป้าหมายองค์กร และวางแผนเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการบริหาร ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ได้นักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พิชญา สุธมนทา (2565, หน้า 17 – 23) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ ยอมรับศรัทธา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ถึงภารกิจและปัญหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา มุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายเพื่อประโยชน์แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ศุภลักษณ์ พลศรีเมือง (2565, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะพิเศษในด้านบารมี มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นต้นแบบนำทางหรือโมเดลให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดหลัก

ธรรมาภิบาลในการบริหารงานร่วมกับผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ความยุติธรรมแก่ผู้ตาม พร้อมอุทิศตน และประพฤติตน ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้ปฏิบัติ ประพฤติเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติและเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

Bass & Avolio (1994, pp. 2 – 6) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม โดยผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา ยกย่องและเคารพนับถือผู้นำ เมื่อปฏิบัติงานร่วมกันผู้ตามจะพยายามปฏิบัติตาม หรือประพฤติตนเลียนแบบให้เหมือนกับผู้นำของพวกเขา สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ คือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมสถานการณ์วิกฤตได้ และควบคุมอารมณ์มีสมาธิมากกว่าการใช้อารมณ์ ผู้นำจะต้องสามารถถ่ายทอด ไปยังผู้ตาม และมีวิสัยทัศน์ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไว้วางใจได้ มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของตน เพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง แต่จะอุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมผู้นำจะแสดงลักษณะให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ในตนเอง มีความแน่วแน่ตั้งใจในอุดมการณ์ความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง มีสมรรถภาพ และความฉลาดเฉลียว ผู้นำจะเสริมความมั่นใจของผู้ตาม และความภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ตาม เชื่อว่าเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีเป้าหมายหรือจุดประสงค์ ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ

Covey (2004, pp. 254 – 255) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้าง ความชัดเจนต่าง ๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษ หรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรม และจริยธรรม

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม โดยแสดงถึงความมั่นใจในตัวเองและการปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ตามเข้าใจ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและศรัทธา ผู้นำต้องควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้และทำงานร่วมกับผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตัวเอง นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ

2.2 ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ได้นักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ และระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถชักนำให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มแข็งมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงยอมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด นายกองเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ยอมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด นายกองเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

ภายในองค์กรประพัตินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื้อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่
ในอุดมการณ์ ย่อมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

Yulk (2010, p. 317) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติ
เหมือนกับผู้นำและต้องการเรียนแบบผู้นำสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะ คือ
ผู้นำจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์
ไปยังผู้ตามให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้

Braun (2013, p. 271) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นำที่มีความโดดเด่นอย่างชัดเจน
ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจและเคารพนับถือเมื่อได้ร่วมงานด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ
ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง สามารถควบคุมอารมณ์และระงับข้อ
พิพาทภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มุ่งมั่น และแน่วแน่
ในอุดมการณ์เพื่อสร้างความศรัทธาและไว้วางใจจากบุคลากร การชี้แนะที่ดีช่วยให้ผู้ตาม
ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ผู้นำที่มี
คุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการเป็นแบบอย่างที่ดี
โดยการทำงานอย่างทุ่มเท พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์กร ควบคู่กับ
การมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการข้อ
พิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้ตามเข้าใจ
และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธา การมุ่งมั่นและแน่วแน่
ในอุดมการณ์ช่วยให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ
ผู้นำที่อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างองค์กร
ให้มั่นคงและยั่งยืน

3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี

3.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

ได้อินทกษการและนักวิจัยให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พนิดา อินทรเหมือน (2564, หน้า 43 – 47) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในงาน เปลี่ยนแปลงจากการทำงานเพื่อตนเองไปสู่การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการตั้งมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเสริมสร้างกำลังใจเมื่อยามท้อแท้

อัศวิน อินตา (2564, หน้า 138) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจซึ่งทำให้บุคลากรภายใต้บังคับบัญชาประพฤติ ประพฤติดีตาม ใช้คำพูดการกระทำปลุกปลอบใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีการให้กำลังใจสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

พิชญา สุมณฑา (2565, หน้า 17 – 23) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึทที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่ำนั่น มีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตน เพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจ และมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการทำงาน

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 40 – 55) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะสื่อสารที่ดีโดยผ่านคำพูดหรือการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติตาม ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของงาน และความท้าทายของงาน ส่งเสริมสนับสนุน

ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ตลอดจน การให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีความคาดหวังเชื่อมั่นในความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีมีความคิดในเชิงบวก รับฟังความคิดเห็น ตลอดจนทำความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงาน

Bass & Avolio (1994, pp. 2 – 6) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้าง แรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะพยายามโน้มน้าวใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น และแรงบันดาลใจ ผู้นำจะการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวก กระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team Spirit) มีการแสดงออกให้มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวาให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะสร้าง และสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการ อย่างชัดเจน จะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต โดยการสร้างแรงจูงใจ ภายในอีกทั้งผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นว่าจะสามารถสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้นำจะแสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย หรือการอุทิศตัว และวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นำไปสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การอันสิ่งที่จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยส่งเสริม ให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์และขจัดอุปสรรคของตนเอง

Fullan (2004, p. 137) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้นำ และทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถ ของผู้นำหรือผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยใช้การ สื่อสารที่มีพลัง การปลุกเร้าทางอารมณ์ และการให้กำลังใจ ผู้นำจะช่วยสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และมองเห็นความสำคัญ ของเป้าหมายองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจยังเน้นการทำงานเป็นทีม

ความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ร่วม และการมองอนาคตอย่างมีความหวัง ซึ่งช่วยให้บุคลากร
รู้สึกภาคภูมิใจในงานและพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จ

3.1.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการสร้าง
แรงบันดาลใจ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ราตรี สวอินทร์ และคณะ (2562, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า
การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจ แรงผลักดัน ให้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย
ที่ตั้งไว้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แรงบันดาลใจอาจเกิดจากพลังในตนเอง
หรือจากคนรอบข้าง

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 357) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้าง
แรงบันดาลใจ เป็นการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ
แรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนกระตุ้นให้ทำในสิ่งที่ปรารถนา
ซึ่งพลังอำนาจทั้งในระยะแรกเริ่ม และหล่อเลี้ยงประคับประคองให้ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ
ตลอดจนทำให้การดำเนินชีวิตมีความกระตือรือร้นมีความใฝ่ฝันในสิ่งที่คิดไว้แรงบันดาลใจ
อาจเป็นจุดเริ่มต้นของการลงมือปฏิบัติกระตุ้นให้เกิดการคิด และการกระทำในสิ่ง
ที่ต้องการ

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้นำ
หรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้นผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความกระตือรือร้น
พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อารีชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญ
ของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ
ในการทำงานนั้นผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
มีกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน
ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

Covey (2004, pp. 254 – 255) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้าง
แรงบันดาลใจ ผู้นำต้องมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม
ให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคตและจัดหางานใน แต่ละส่วนผู้ตาม

จำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออกมันเป็นส่วนสำคัญ ในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสารโดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับ และแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

Timothy & Tom (2011, p. 95) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจได้ต้องมีการสื่อสารเป้าหมายของตนให้ชัดเจน เพื่อการจัดการในภาพที่จะช่วยให้ผู้อื่นค้นพบความหมายในงานหรือหน้าที่ของตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญต่อการผลักดันให้บุคคลพัฒนาตนเองและมุ่งสู่เป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อีกทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะในองค์กรหรือสถานศึกษา ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน กระตุ้นให้เกิดการคิดและการลงมือทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสุดท้าย การสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานผ่านการสื่อสาร การให้กำลังใจ และการปลุกเร้าทางอารมณ์ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจคือการผลักดันให้บุคคลพัฒนาตนเอง มุ่งสู่เป้าหมาย และสามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีกำลังใจ และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จ นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.2 การใช้เทคโนโลยี

3.2.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยี

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีไว้ดังนี้

อัญสุชา บุญขันดินาถ (2562, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์

แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

รัตนาวดี เทียงตรง (2564, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถือเป็นทักษะพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และป้องกันการโจรกรรมข้อมูล

เกื้อกูล ะชุม (2566, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลดิจิทัล ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บ รวบรวม บันทึกข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย วิเคราะห์ผลสรุป และประมวลผลข้อมูลการแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งานส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างความคุ้มค่าเพิ่มให้กับดิจิทัล ทำให้ดิจิทัลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวาง มากขึ้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการดิจิทัล ซึ่งได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์รอบข้าง ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล บุคลากร และการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้วยังรวมไปถึง โทรศัพท์ วิทยุ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โทรสาร หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่าง ๆ และสื่อออนไลน์ หรือระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สิทธิชัย สิมี่ (2566, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่ สารสนเทศด้วยระบบ สารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ

Good (1973, p. 592) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้

เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ที่วัดได้อย่างถูกต้องแน่นอนมีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้ การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์ และการใช้เครื่องมือสื่อดิจิทัลประกอบ รวมถึง เทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนในลักษณะ ของสื่อประสมและการศึกษาด้วยตนเอง

Hobbs (2010, p. 19) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี

ในการจัดการเรียนการสอน คือ ความสามารถในการประเมินความรู้ความเข้าใจการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำความรู้ที่ได้เพื่อนำไปประเมินผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ เครื่องมือ และวิธีการทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การศึกษา และการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานและการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ

3.2.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ไว้ดังนี้

จิรวุฒิ คล่องแคล่ว (2553, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยี สารสนเทศมีบทบาทและความสำคัญมากในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาท มากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสารสนเทศให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพนับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผลการเรียกใช้การสื่อสาร สารสนเทศการแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

เกื้อกูล วะชุม (2566, หน้า 19 – 20) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็น และเป็นที่ยอมรับในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุค ที่หน่วยงานต่าง ๆ เห็นความจำเป็นและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน การบริหารงาน และการตัดสินใจ ซึ่งในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนทั้งในวงการ ธุรกิจอุตสาหกรรมและการศึกษาต้องมีข้อมูลดิจิทัลที่ดี โดยมีกระบวนการจัดการ ผ่านคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล

การเรียกใช้และการสื่อสารดิจิทัล รวมทั้งการแลกเปลี่ยนและการใช้ทรัพยากรดิจิทัลร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

สิทธิชัย สิมิ (2566, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาช่วยให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง และเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้

Dale (1957, p. 148) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีไม่ใช่เครื่องมือ แต่เป็นแผนการทำงานอย่างเป็นระบบที่บรรลุผลตามแผนการ

Buehler (2016, p. 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู ต้องนำเทคโนโลยีในปัจจุบันที่สามารถนำมาใช้ได้หลากหลายเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ซึ่งช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล และการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ เทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารจัดการทางการศึกษา ทำให้การสื่อสารและประสานงานสะดวกและรวดเร็ว ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษามีความต่อเนื่องและมั่นคง อีกทั้งการประเมินดิจิทัลยังช่วยให้สามารถวัดผลความรู้และทักษะของผู้ใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบงานและการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีหมายถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การจัดเก็บ การประมวลผล การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น โทรศัพท์ แท็บเล็ต และสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ยังเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสาร และการพัฒนาระบบงานในองค์กร รวมถึงเสริมสร้าง

ความปลอดภัยในการใช้ข้อมูลและป้องกันการโจรกรรมทางดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานและบุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านการสื่อสาร การให้กำลังใจ และการส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล พร้อมพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการ เพิ่มความปลอดภัยของข้อมูล และพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัย

4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา

4.1 การใช้เทคโนโลยี

4.1.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยี

ได้มีหน่วยงาน นักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยี ไว้ดังนี้

อัญสุชา บุญขันตินาถ (2562, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า Digital literacy หรือ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

รัตนาวดี เทียงตรง (2564, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถือเป็นทักษะพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และป้องกันการโจรกรรมข้อมูล

เกื้อกูล วัฒน (2566, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลดิจิทัล ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บ รวบรวม บันทึกข้อมูล การจัดการกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย วิเคราะห์ผลสรุป และประมวลผลข้อมูลการแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งานส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างความคุ้มค่าเพิ่มให้กับดิจิทัล ทำให้ดิจิทัลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการดิจิทัล ซึ่งได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์รอบข้าง ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล บุคลากร และการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้วยังรวมไปถึง โทรศัพท์ วิทยุ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โทรสาร หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่าง ๆ และสื่อออนไลน์ หรือระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สิทธิชัย สิมิ (2566, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่ สารสนเทศด้วยระบบ สารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ

Good (1973, p. 592) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ที่วัดได้อย่างถูกต้องแน่นอนมีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์ และการใช้เครื่องมือสื่อทัศนูปกรณ์ รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอน ในลักษณะของสื่อประสมและการศึกษาด้วยตนเอง

Hobbs (2010, p. 19) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน คือ ความสามารถในการประเมินความรู้ความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครู

ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำความรู้ที่ได้เพื่อนำไปประเมินผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ เครื่องมือ และวิธีการทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การศึกษา และการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.1.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีไว้ดังนี้

จิรฤทธิ คล่องแคล่ว (2553, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและความสำคัญมากในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสารสนเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผลการเรียกใช้การสื่อสารสารสนเทศการแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

เกื้อกูล วรรณ (2566, หน้า 19 – 20) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็น และเป็นที่ยอมรับในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่หน่วยงานต่าง ๆ เห็นความจำเป็นและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน การบริหารงาน และการตัดสินใจ ซึ่งในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและการศึกษาต้องมีข้อมูลดิจิทัลที่ดี โดยมีกระบวนการจัดการผ่านคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล การเรียกใช้และการสื่อสารดิจิทัล รวมทั้งการแลกเปลี่ยนและการใช้ทรัพยากรดิจิทัลร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

สิทธิชัย สิมิ (2566, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาช่วยให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง และเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้

Dale (1957, p. 148) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีไม่ใช่เครื่องมือ แต่เป็นแผนการทำงานอย่างเป็นระบบที่บรรลุผลตามแผนการ

Buehler (2016, p. 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนของครู ต้องนำเทคโนโลยีในปัจจุบันที่สามารถนำมาใช้ได้หลากหลายเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี คือ เทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ซึ่งช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล และการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ เทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารจัดการทางการศึกษา ทำให้การสื่อสารและประสานงานสะดวกและรวดเร็ว ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษามีความต่อเนื่องและมั่นคง อีกทั้งการประเมินดิจิทัลยังช่วยให้สามารถวัดผลความรู้และทักษะของผู้ใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบงานและการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การจัดเก็บ การประมวลผล การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น โทรศัพท์ แท็บเล็ต และสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ยังเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสาร และการพัฒนาระบบงานในองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้ข้อมูลและป้องกันการโจรกรรมทางดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานและบุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

4.2 การกระตุ้นทางปัญญา

4.2.1 ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้หลายท่าน ดังนี้

วุฒินันท์ โพหะดา (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น

ในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกรคิด ทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน โดยจะสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้น แก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์การส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

อัศวิน อินตา (2564, หน้า 138) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรภายใน เกิดการใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถในการทำงานคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

พิชญา สุขมณฑา (2565, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความพยายามในการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

อวรัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้น การใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกการกระตุ้น ให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้น การใช้ปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา ในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Bass & Riggio (2006, p. 24) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทาง ปัญญา หมายถึง การใช้ความคิดและสติปัญญาในการทำงานร่วมกันถึงการแก้ปัญหา

โดยการใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้น แทนการใช้นวัตกรรม และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ การแก้ปัญหาแบบเดิม ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้ความคิด อย่างสร้างสรรค์ในการทำงานมีความท้าทาย พยายามออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ แก้ปัญหาที่ยากโดยไม่ใช้วิธีการแบบเดิมในการทำงาน ไม่วิจารณ์ความผิดพลาด ของสมาชิก ผู้นำยินดีที่รับการตรวจสอบอย่าเปิดเผยและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ในทางกลับกันผู้ตามจะกระตุ้นผู้นำของพวกเขาให้พิจารณาในมุมมองของผู้ตาม ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ไว้ตายตัว หรือเป็นข้อปฏิบัติทางราชการที่มากเกินไป จึงจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

Yukl (2006, p. 215) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการ แก้ปัญหา หรือประเด็นต่าง โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา โดยกระตุ้นให้ผู้ตาม สามารถมองปัญหาในแง่มุมใหม่ ๆ และนำเสนอวิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญห และให้โอกาสผู้ตามแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหที่ดีกว่าเดิม การกระตุ้นนี้ไม่เพียงช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แต่ยังเสริมสร้างความสามารถในการ วิเคราะห์และคิดแก้ปัญหาของผู้ตามอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

4.2.2 ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของ การกระตุ้น ทางปัญญา ไว้หลายท่าน ดังนี้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาคือการที่ผู้นำส่งเสริมมีการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้มองเห็นปัญหาจากหลายมุมและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาทางออกใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ไขปัญห สามารถหาข้อสรุป ใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร จะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหา ก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

อาร์ชอนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา คือ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาว่า ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

Covey (2004, pp. 254 – 255) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญา ให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การมีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับผู้ตามเพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรค ทิศทางใหม่ ๆ ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยช่วยเฝ้ามองปัญหาจากหลายมุมและสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาทางออกใหม่และหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา โดยการมองปัญหาจากมุมมองใหม่และเสนอวิธีการแก้ไขที่สร้างสรรค์ ผู้นำให้โอกาสผู้ตามแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ดีกว่าเดิม ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์และแก้ปัญหาของผู้ตาม การกระตุ้นนี้ช่วยพัฒนาความสามารถและเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ตามในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสำเร็จในระยะยาว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การประยุกต์ใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการกระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาจากมุมมองใหม่ และนำเสนอแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และเสริมสร้างความมั่นใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล

5.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.1.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้หลายท่าน ดังนี้

นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร กระจายความรับผิดชอบให้กับบุคลากร คอยเป็นพี่เลี้ยง และแนะนำส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกด้าน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อดทน และเสียสละ อยู่ในความพอเพียง เป็นผู้รอบรู้ในทุกด้านมีทักษะในการทำงาน มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน

วุฒินันท์ โพหะดา (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น โดยมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตามจะคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

นิอาลี หะยีนิมะ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี เข้าใจ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ความต้องการเป็นรายบุคคล เห็นคุณค่าในตัวบุคคล มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานตามความคิดของตนเองพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสามารถเป็นที่ปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ สร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

ธัญญา มาศ แดงสีดา (2565, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือ ให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนา ผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน

Bass and Avolio (1994, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจ และปฏิบัติต่อ ผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกัน ของผู้ตามแต่ละคน

Silvana Pasovska (2018, p. 237) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับทุกคนในฐานะปัจเจกบุคคล มีการใส่ใจเกี่ยวกับความต้องการ ความสำเร็จ และการพัฒนาของผู้ตามแต่ละคน โดยสร้างโอกาสให้การเรียนรู้เพิ่มเติม หลีกเลี่ยงการควบคุมโดยตรง การกำกับดูแล การวิพากษ์ วิจาร์ณผู้ตาม และยอมรับความหลากหลายในหมู่ผู้คน

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยกระจายความรับผิดชอบ และให้คำแนะนำในการทำงาน ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ดี เอาใจใส่ และตอบสนองต่อ ความต้องการของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเป็นพี่เลี้ยงและโค้ชให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพและพัฒนาตนเอง โดยมอบหมายงาน ตามความสามารถ ส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในองค์กร

สุดท้าย ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างของบุคคล ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และสนับสนุนการเติบโตของทุกคนอย่างเป็นระบบ

5.1.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ได์มีนกีวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้หลายท่าน ดังนี้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 45) กล่าวว่า ให้ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดี ในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงด้วยการเอาใจใส่ โดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ให้ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ย่อมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

พนิดา สัตโยภาส, อาชวิน ใจแก้ว และเพียงตะวัน พลอาจ (2566, หน้า 171) ได้กล่าวว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

อัมภา ศรีลันมี (2566, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ให้ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ย่อมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

Bass and Riggio (2006, p. 24) ได้กล่าวไว้ว่า

ความเป็นปัจเจกบุคคล ว่าผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นและยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนค้ำึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการค้ำึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การค้ำึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นแนวทางสำคัญของผู้นำที่ต้องให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำควร ทำหน้าที่เป็นทั้งที่ปรึกษาและโค้ช ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและได้รับโอกาส ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ จะช่วยสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี การสนับสนุนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเติบโตทั้งในระดับบุคคลและองค์กรอย่างยั่งยืน

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า การค้ำึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นแนวทางสำคัญของผู้นำในการบริหารองค์กร โดยให้ความใส่ใจและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดี สนับสนุนการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงศักยภาพของตนเอง รวมถึงให้คำแนะนำและกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ควรยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร สุดท้าย ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล จะสามารถสร้างความรู้สึกมีคุณค่าให้กับบุคลากร และนำพาองค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน

5.2 ยุคดิจิทัล

5.2.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

ได้นักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของ ยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้
 สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่ และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์ มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง (Internet of things) อันเนื่องมาจาก เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสะดวก รวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมาย ด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้น ในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะ ของเด็กเปลี่ยนไป

เพชรสิฟ้า พิรนนท์ปัญญา (2565, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน และมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นและคาดว่าจะมากขึ้นอีกในอนาคตอันใกล้ เทคโนโลยีที่กล่าวไป ในข้อความข้างต้นเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นและได้มีการพัฒนามาเรื่อย ๆ เป็นการเพิ่ม ศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ รวมถึงเป็นการสร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุค ที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิต ของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต และตอบสนอง ความต้องการของคนรุ่นใหม่

ชจันซุ ดาโอภา (2568, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ที่มีการให้บริการในรูปแบบของภาพหรือวิดีโอที่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลาผ่านสื่อดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ

LEAD Research Series (2015, p. 4) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสาร กระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของ โลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไป กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำจะต้องวางแผน มีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต และต้องทำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะภายใต้ แรงกดดันเช่นกัน

Smith (2019, p. 45) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ช่วงเวลา ที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านการสื่อสารการทำงาน และการเข้าถึงข้อมูล

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมที่มีความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคมมากขึ้น ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เป็นจำนวนมากมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ในทุกที่และตลอดเวลา แต่ในทางตรงกันข้ามก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถ คาดการณ์ได้ด้วยเช่นกัน

5.2.2 ความสำคัญของยุคดิจิทัล

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของ ยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

ภัทรา จรรยาธรรม (2563, หน้า 85) ได้กล่าวไว้ว่า

ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ ยุคดิจิทัลทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากร การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การศึกษามีความเป็นสากลและเปิดโอกาส ในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม ส่งผลให้การศึกษาไม่จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนเท่านั้น

จิณณวัตร ปะโคทัง (2564, หน้า 120) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารงานขององค์กร โดยเทคโนโลยีช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและลดความผิดพลาดในกระบวนการทำงาน

ธนรัตน์ กุลศรี (2564, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ส่งผลให้เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม(Value – Based Economy) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น ยุคดิจิทัล จึงส่งผลให้มีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ เช่น เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ทำให้บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

กัญญาณี ขอบจิตร (2566, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลคือ ยุคที่มีการนำเอาเทคโนโลยี แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ไร้สายต่าง ๆ มีระบบเชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสะดวกสบาย และมนุษย์ก็ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตให้เข้าสู่ยุคดิจิทัล

Smith (2019, p. 45) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัลคือ โอกาสในธุรกิจและการตลาดผ่านโลกออนไลน์เป็นสิ่งสำคัญในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการใช้โซเชียลมีเดียในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ช่วยสร้างโอกาสทางธุรกิจได้มากขึ้นและลดต้นทุนการตลาด

WICE Logistics (2018, online) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ ยุคดิจิทัลช่วยสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการค้าออนไลน์ การซื้อขายผ่านระบบอีคอมเมิร์ซช่วยลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา ทำให้ธุรกิจสามารถเข้าถึงลูกค้าได้กว้างขวางขึ้นอีกทั้งยังช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจโดยรวม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ ยุคแห่งการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์ม หรืออุปกรณ์ไร้สายต่าง ๆ มีระบบเชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว มนุษย์ก็ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตให้เข้าสู่ยุคดิจิทัล

จากความหมายและความสำคัญ สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้าน นวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์ม อุปกรณ์ไร้สายต่าง ๆ ที่มีระบบเชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ที่นำเข้ามาอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีข้อมูลอยู่เป็นจำนวนมากมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และทุกเวลา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล หมายถึง การให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ผู้นำและองค์กรต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน การเปิดโอกาสให้แต่ละคนแสดงออก เรียนรู้ และปรับตัวผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การเคารพความคิดที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจาก Big Data ในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลจะช่วยให้เกิดการบริหารที่เหมาะสม และสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียน

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษากระจายอำนาจการบริหาร

ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัชรกร ชวตกลางลา (2565, หน้า 53 - 54) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

วาทิต บุญใบ (2566, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนำผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ

Sergiovanni (2004, อ้างถึงใน เทพเทววรรณ วงษาเนาว์, 2564, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากร 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Hoy and Miskel (2005, p. 397) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในชีวิต จากแนวความคิดดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลสำเร็จการบริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิผลโรงเรียน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บริหารงานประสบผลสำเร็จโดยบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

สำหรับความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วรจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กรทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การที่จะได้กล่าวไว้ว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ

โดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลีกกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

ปาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญ ของประสิทธิผลการบริหารงานเป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการ ที่เป็นประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและเป็นการประเมินตนเอง

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียน เพราะการทำงานภายในโรงเรียน จะต้องให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลของโรงเรียนยังบอกถึงความสามารถในการ บริหารงานของผู้บริหาร คุณภาพการสอนครูผู้สอนในโรงเรียน ชีตความสามารถ ในการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง

Hoy and Miskel (2005, pp. 305 – 306) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ ขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวม ขององค์การ

Steers and Porter (2005, p. 196) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีอิทธิพล ต่อสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสายงานของแต่ละฝ่าย การงาน บทบาทหน้าที่ที่ตลอดจนขนาดของสถานศึกษาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา คุณลักษณะบุคลากรในการแก้ไขปัญหา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ ประสิทธิภาพจะเป็นตัวกำหนด ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานขององค์กร และเป็นตัวชี้วัด ความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร

และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรยศสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาในด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 35 – 39) สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริม ให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารงาน วิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งผู้บริหาร ทุกคนจะต้อง รับผิดชอบและเป็นผู้นำครู โดยร่วมมือกับครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานให้ครู ทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหาร งานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อเรียนมากที่สุด และให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผล ให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

นารี ปราถนาม (2566, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดและการดำเนินงานทุกอย่างของผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลดีกับนักเรียน และให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 190) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจ หลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิด ทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพเพื่อให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีระบบ โดยมุ่งเน้นให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 25) การบริหารงานวิชาการ เป็นกิจกรรม การจัดการเกี่ยวกับงาน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผล ประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคน มีความตระหนัก มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมเป็นการง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้น

บรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไป ได้เป็นอย่างดี

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหาร วิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการ พัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตร กำหนดเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

วรุจ วรคณ (2563, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนา ผู้เรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนด เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

พรวิลี ตรีประภากร (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญ ของการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักในโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ เนื่องจากงานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรร ทรัพยากรให้แก่โรงเรียนเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียนและเป็นเครื่องวัด ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนา สติปัญญา ความรู้ความสามารถคุณธรรม จริยธรรม เจตนคติและค่านิยมให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมต่อไป

Edward W. and others (1969, p. 170) กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นหัวใจ สำคัญของสถานศึกษา

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ พอสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียน ครอบคลุม ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนถึง

การวัดผล ประเมินผล ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถ ดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิผล 17 หน้า ที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 56)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

และมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ
กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน
ด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า

ภาระงานสำคัญของการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ
ต้องมีการกำหนดนโยบาย การดำเนินการด้านวิชาการ มีการชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกัน
ในระดับนโยบายกับผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน การชี้แนะการอำนวยความสะดวก
ด้านงบประมาณด้านบุคลากร การนิเทศ การติดตามและการประเมินผลงาน
เพื่อสรุปรายงานประจำปี ภาระงานต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องดำเนินการตามลำดับ
อย่างต่อเนื่อง จากขอบข่ายด้านการบริหารงานวิชาการผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งาน
เป็นงานที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกันได้ 7 งานหลัก ดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิภาพการบริหารงาน
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ 15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. การวางแผนงานวิชาการ

ตาราง 5 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	3. การจัดการเรียนการสอน และการวัด ประเมินผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา	5. การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	6. การนิเทศการศึกษา การประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	7. การส่งเสริม การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการ

จากตาราง 5 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การส่งเสริม การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการ

จากความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีระบบ โดยมุ่งเน้น ให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการ

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

บุญยวีร์ พัฒนธกิตติโชค (2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดการระบบการใช้จ่ายงบประมาณให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังต้องแสวงหาแหล่งเงินทุน การจัดสรรเงินทุนและตัดสินใจในนโยบายการเงินอย่างมีเหตุผลและมีประโยชน์ ต่อผู้รับบริการและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและหน่วยงาน ตลอดจนคน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างมีระบบในการใช้จ่ายเงินหรือกอบหนี้ผูกพัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

วินชัย อูยางกูร (2562, หน้า 36 – 38) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการปฏิบัติการในรอบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงออกให้เห็นเป็นจำนวนเงินที่มีการประมาณการไว้ว่าจะต้องใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ พร้อมแสดงถึงแหล่งที่มาและวิธีการหาเงินมาเพื่อใช้จ่ายตามแผนงานนั้น

หรืออาจจะอธิบายได้ว่าเป็นแผนที่กำหนดไว้เป็นตัวเลขเพื่อการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการที่วางไว้ เพื่อที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รักษณาสี สุริหาร (2563, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณ ในการคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รวมถึงการบริหารกิจกรรมขององค์กรให้ถูกต้องตามระเบียบ และได้ประโยชน์สูงสุด

Sherwood (1954, p. 7) กล่าวว่า งบประมาณนั้นเป็นแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดสรร ควบคุม และใช้ทรัพยากรทางการเงินขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงคุณค่า ความถูกต้องตามระเบียบ และประสิทธิภาพในการใช้จ่าย

3.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

บุญยวีร์ พัฒน์ธนกิจดิโชด (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ คือการบริหารโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และมีประสิทธิภาพ

ภัทรดร พุทธรุัตนะ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า งบประมาณถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนงานและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อป้องกันการใช้จ่ายที่เกินความจำเป็น และลดความสูญเปล่าจากการดำเนินงานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรง นอกจากนี้ งบประมาณยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน หากมีการจัดสรรและใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ก็สามารถยกระดับความสามารถในการดำเนินงาน และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรและสังคม

โดยรวม องค์การควรมุ่งเน้นการลงทุนในโครงการที่จำเป็นและมีศักยภาพ
ในการสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

รักษณาสี สุริหาร (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญ
ของการบริหารงานงบประมาณ คือความสำเร็จของการจัดทำแผนงบประมาณ
ในการคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ
เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยยึดหลักความโปร่งใส
เป็นธรรม ประหยัด และมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกกำหนดทิศทางการดำเนินงาน
ให้สอดคล้องกับแผนงานและทรัพยากรที่มี ป้องกันการใช้จ่ายเกินจำเป็น
และลดความสูญเปล่า ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระ
ในการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้
ยึดหลักบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการปฏิบัติงาน
ในการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิผล 22 หน้า ที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 57 – 72)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิต

จากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ
ของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
จากขอบข่ายงานการบริหารงานงบประมาณข้างต้นสรุปได้ว่า
ภาระงานสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส
ตรวจสอบได้โดยยึด หลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน เพื่อให้มีการ ใช้งบประมาณเกิดคุณค่าต่อหน่วยงาน ต่อผลผลิตของสถานศึกษา
ซึ่งก็คือตัวผู้เรียนทำให้ สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตรงตามนโยบาย
ของกระทรวงศึกษาธิการ จากขอบข่ายงานด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้วิจัยได้สรุป
เป็นหมวดหมู่งานที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกันได้ 5 งานหลัก ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานงบประมาณ	
ข้อบ่งชี้	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอ ตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยตรง 3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ	1. การจัดทำแผนงบประมาณ และการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	2. การตรวจสอบติดตาม รายงานผลการใช้ งบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับ มอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษา 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	3. การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
11. การวางแผนพัสดุ 12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ 15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	4. การวางแผน และพัฒนาระบบ บริหารจัดการงานพัสดุ

จากตาราง 6 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การจัดทำแผน งบประมาณ และการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ 2) การตรวจสอบติดตาม รายงานผลการ ใช้งบประมาณ 3) การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา 4) การวางแผน และพัฒนาระบบบริหารจัดการงานพัสดุและ 5) การบริหารการเงิน

จากความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จของการวางแผน จัดสรร ควบคุม และใช้ทรัพยากรทางการเงินขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความถูกต้องตามระเบียบ และประสิทธิภาพในการใช้จ่าย ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณ และการอนุมัติ การใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม รายงานผลการใช้งบประมาณ การบริหาร

จัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผน และพัฒนาระบบบริหารจัดการงานพัสดุ และการบริหารการเงิน

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการ หน่วยงาน และนักวิจัย ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงาน ได้ผลดีที่สุตสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมี ความสุขมีความพึงพอใจที่จะร่วมมือและทำงานกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางแผน กระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็นขององค์การ รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณีนุช การุญ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงาน การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้องค์การ รวมถึงการดูแลบุคลากรผู้ทุพพลภาพจากการ ปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภัควัฒน์ พองพรหม (2563, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

การคัดเลือก สรรหา การพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์การให้ประสบความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะในการบริหาร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการวางแผน จัดองค์กร อำนาจการและควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการ หน่วยงาน และนักวิจัย ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้

พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารงาน จึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ภัควิวัฒน์ พองพรหม (2563, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ และบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรนั้น ๆ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงขององค์กร ในบรรดาอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เงิน

และการจัดการแม้จะบริบูรณ์สักเพียงใด ก็ไม่มีความหมายหากบุคลากรที่ไปใช้ไม่มีคุณภาพไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอหรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ย่อมเป็นไปได้ไม่ได้ที่จะร่วมกัน

McCormick & Ilgen (1985, p 65) ได้กล่าวว่า การที่คนมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะการมีความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและจริงจัง

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แม้องค์กรจะมีทรัพยากรอื่นครบถ้วน แต่หากการบริหารงานบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยพัฒนาศักยภาพ สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร

3.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีภารกิจของงานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 20 หน้า ที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 73 - 90)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงาน

สำคัญของการบริหารงานบุคคลกรเป็นการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการพัฒนา
และธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง
และพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่เสมอ จากข้อบ่งชี้งาน
ด้านการบริหารงานบุคคลผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกันได้ 4 งานหลัก ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	1. การวางแผนอัตรากำลัง
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออก จากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ทางวินัย
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4. การพัฒนา และเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา	
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	

จากตาราง 7 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหา
ลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง
2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร 3) การดำเนินการ
ทางวินัยและการลงโทษทางวินัย และ 4) การพัฒนา และเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

จากความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จของการวางแผน จัดองค์กร อำนาจการ
และควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์
จากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเป้าหมาย
ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร การดำเนินการทางวินัย
การลงโทษทางวินัย การพัฒนา และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

3.4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึงความหมายของการ
บริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้

ขวัญจิรา ตาแก้ว (2561, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป
เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บรรลุ มาตรฐาน คุณภาพ เป้าหมาย

ที่วางไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระดับ โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิภาวดี ทวีโชค (2561, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษา ทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประมุข สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป คือ การบริหาร จัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ใน โรงเรียนให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวงศึกษา โดยการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้งานทุกอย่างใน โรงเรียนบรรลุ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ณัฐร คุ้มห้างสูง (2563, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน ของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 72) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการ จัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน การบริหารจัดการการสนับสนุนการรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการจัดระบบงานสนับสนุนในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร ให้เป็นไปตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการ หน่วยงาน และนักวิจัย ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 91) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปว่า เป็นงานที่สามารถสนับสนุนให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

Candoli, Hack, & Ray (1991, p. 151) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้การบริการในการบริหารงานอื่นให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ เช่น การบริการในการตรวจสอบคุณภาพ การประสานงานขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

Joyce (1992, p. 65) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่ช่วยให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ในแผนงาน

Brown (1998, p. 243) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปเป็นงานสถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการงานธุรการในสถานศึกษา จึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน หรือคอยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีบทบาทสนับสนุนการดำเนินงานในทุกด้านของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน และให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น งานธุรการ การสื่อสาร การประสานกับชุมชน และการบริการนักเรียน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

3.4.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับภายใต้กฎหมายระเบียบ
เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจ
ของงานในการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ 22 หน้า ที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 91 – 104)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ

รวมหรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

จากข้อบ่งชี้ด้านการบริหารงานทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษา ให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากข้อบ่งชี้งานด้านการบริหารงานทั่วไปผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกันได้ 6 งานหลัก ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานทั่วไป	
ข้อบ่งชี้งาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	1. การวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไป
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	3. การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. งานอาคารสถานที่
8. การดำเนินงานธุรการ 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11. การรับนักเรียน	5. การดำเนินงานธุรการ
15. การทัศนศึกษา 16. งานกิจการนักเรียน 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	6. การดำเนินงานกิจการนักเรียน

จากตาราง 8 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหา
ลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การวางแผนจัดระบบ

การบริหารงานทั่วไป 2) การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา 3) การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
4) งานอาคารสถานที่ 5) การดำเนินงานธุรการ และ 6) การดำเนินงานกิจการนักเรียน

จากความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ
การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดระบบงานสนับสนุนในสถานศึกษา
เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ
และบุคลากร ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน
จัดระบบการบริหารงานทั่วไป การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
งานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการ และการดำเนินงานกิจการนักเรียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ใน
ศูนย์ราชการอำเภอวานรนิวาส เลขที่ 530 หมู่ 5 ถนนเคอเจริญ อำเภอวานรนิวาส
จังหวัดสกลนคร อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดสกลนคร ระยะทางห่างจาก
ตัวจังหวัดสกลนคร 85 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอดำตาล 25 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอ
อากาศอำนวย 30 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอบ้านม่วง 37 กิโลเมตร

2. สภาพและภารกิจการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงาน
ราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วน
ราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561
ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน
 3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดการศึกษา สำหรับระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนภาคเอกชนจัดการศึกษาทั้งสายสามัญ

และสายอาชีพ รวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 2 – 4)

3. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีสาระสำคัญ
ภาพรวม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายการให้บริการ
หน่วยงาน ภายใต้กลยุทธ์หน่วยงาน 4 เรื่อง รายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข

2. พันธกิจ

2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

2.2 พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน

และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร
และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน
ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.6 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.8 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ
และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.9 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาวะแข็งแรง
และมีความสุข

3. ผลสัมฤทธิ์

3.1 ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่
ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไป
และได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย

3.2 ผู้เรียนได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
เสมอภาคและเท่าเทียม

3.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็น
ในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย
รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

3.4 หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหาร
จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. กลยุทธ์หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
ให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้อง
กับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย
จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

5. จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

5.1 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ น้อมนำพระบรม
ราโชบายด้านการศึกษา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

5.1.1 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สู่สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.1.2 ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวง
รัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

5.1.3 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

5.2 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม (1 school 1 process)

5.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อความเป็นเลิศในการบริหาร
จัดการสถานศึกษา

5.2.2 พัฒนานวัตกรรมและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

5.3 จัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ

5.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

5.3.2 พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์
ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา
และด้านอื่น ๆ

5.3.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ
และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5.4 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม
และประชาธิปไตย

5.4.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง
ศีลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย

5.4.2 พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์
หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

5.5 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

5.5.1 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

5.5.2 พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด
ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.5.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอด
องค์ความรู้ที่สูงขึ้น

6.1 ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6.2 พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

7. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

7.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ

7.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด
ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

7.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วม
ให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นพลเมืองที่ดีและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

8. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

8.1 พัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้
สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

8.2 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็ก
ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

8.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่าย ในทุกภาคส่วน

9. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

9.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา
เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่นมีความสุข เชื้อต่อการเรียนรู้

9.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน
ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

9.3 สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

9.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Center

10. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

10.1 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือ
เด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติเด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร
และพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคลเพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา
โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพ

ที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งพาตนเองได้

11. ส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล/ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

12. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการ

12.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้งโยกย้าย ตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม และความโปร่งใส

12.3 จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพ
และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

13. นโยบายเร่งด่วน Quick Win สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

13.1 นักเรียนอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย

13.2 โรงเรียนสุจริต สะอาด ปลอดภัย

13.3 ลดภาระงานอื่น ๆ ของครู

13.3.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

13.3.1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการการแต่งตั้ง การย้าย
การช่วยราชการ และการขอยืมหรือเลื่อนวิทยฐานะ

13.3.1.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

13.3.2 การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

13.3.2.1 จัดตั้งศูนย์และสถานีแก้หนี้สินครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทุกระดับ

13.3.2.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางแก้ไขปัญหา
หนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

13.3.2.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

13.3.3 ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

13.3.3.1 สํารวจรายการประเมิน การรายงานข้อมูล
และโครงการของสถานศึกษา

13.3.3.2 จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระ
ของสถานศึกษา

13.3.3.3 ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระ
การประเมินของสถานศึกษา

14. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา

14.1 จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา

14.2 จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับโรงเรียน
ขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

14.3 เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครู
และบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียน
ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน

14.4 จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง
และการบริหารพัสดุภาครัฐ

14.5 จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการในโรงเรียน
ขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

14.6 สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล
และส่งเสริมการใช้ DLTV

15. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

15.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

15.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยเก้ายตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม และความโปร่งใส

15.3 จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

16. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

16.1 พัฒนาการสื่อสารทุกช่องทาง

16.2 ติดตามและวิเคราะห์ประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

16.3 ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์

สพฐ. / สพป. / สถานศึกษา

16.4 สร้างเครือข่าย และประยุกต์ใช้ AI เพื่อการประชาสัมพันธ์

17. นักเรียนทุกคนได้รับอาหารกลางวันอย่างเสมอภาค / การบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันที่มีประสิทธิภาพ

18. พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา / การอบรม

ต่าง ๆ

18.1 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

18.2 พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ

(Coaching)

18.3 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

18.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้

และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 52 – 56)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่ในการเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ตามโครงสร้างการบริหาร มีการน้อมนำนโยบายพระบรมราโชบายด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและนำไปบูรณาการกับสถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีกระบวนการขั้นตอนคุณภาพหรือนวัตกรรมจัดการศึกษา การสร้างเครือข่าย และประยุกต์ใช้ AI เพื่อการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องครอบคลุม

ในเขตพื้นที่บริการ การพัฒนาตามสภาพและภารกิจการบริหารการศึกษา เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาการศึกษา มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียนในทุกมิติและอื่น ๆ ที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 211 – 213) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า 3.1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3.3) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า 4.1) จำแนกตามสถานภาพการดำรง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4.2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4.3) ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.713$)

พรพรรณ คำทอง (2565, หน้า 64 – 66) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = 0.964^{**}$)

อดิเทพ เล็งสาย (2565, หน้า 102 – 103) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

วันทนา ไม้งำปา (2566, หน้า 76 – 79) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 256 – 258) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ในยุควิถีใหม่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.847$)

ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 214 – 218) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.796^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทศพร มากสอน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2568, หน้า 535 – 546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.307$, S.D. = 0.530) และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการเข้าใจความเป็น
ปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงศรัทธา และด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาตามลำดับ
2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.314$, S.D. = 0.612)
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการ
แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวม
มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.886$)
ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 203 – 206) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตาม
สถานภาพ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{\text{Xyt}} = 0.774^{**}$)

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัย
ขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

วรุจ วรดล (2563, หน้า 145 – 148) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.77 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 162 – 165) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

วัชรกร ชวตกลางลา (2565, หน้า 205 – 208) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสมการณในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม งาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสมการณ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน กับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 6) แนวทางการพัฒนา การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโรงเรียน ควรมีเกณฑ์การประเมิน และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการ PLC 2) ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการประชุม สร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ 3) ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียน ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนา และยกย่องเชิดชูผลงาน 5) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และมีการสร้างเครือข่าย ในอุดมการณ์ร่วมกัน และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

พรรณทิพา ดิวทอง, สายัณห์ ผาน้อย และจิราพร วิชระโกชน์ (2568, หน้า 25) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคลและการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยขอเสนอ งานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Eunhui Lee (2012, pp. 164 – 167) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น แบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และการรับรู้ความยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การรับรู้ความยุติธรรม มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบความมั่นคงทางอารมณ์ แบบเปิดเผยตนเอง และแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น ตามลำดับ 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และการรับรู้ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Joris van der Voet (2015, p. 202) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เปลี่ยนภาวะผู้นำ และการเปลี่ยนแปลงองค์กรภาครัฐ: การตรวจสอบปฏิสัมพันธ์ของรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระเบียบราชการ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงความมุ่งมั่นของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง โดยจัดให้มีการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพสูง และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง

Feng, Huang and Zhang (2016, p. 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงองค์กร และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในกลุ่ม พบว่า ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของกลุ่ม และความสัมพันธ์นี้ถูกควบคุมโดยการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก แต่ไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของกลุ่ม

Farhat and Muhammad (2018, pp. 99 – 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลด้านวิชาการของครู ตัวแปรที่ศึกษาได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bass ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 250 คน และครู 2,300 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ และเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อการฝึกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลด้านวิชาการของครู แต่มีความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลด้านวิชาการของครู

Christopher (2019, pp. 622 – 655) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass and Avolio และแบบสอบถามประสิทธิภาพของครู ของ Moran and Mary Anita Woolfolk Hoy เพื่ออธิบายรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับความสามารถของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูในระดับที่แตกต่างกัน โดยประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และรางวัลที่ได้รับ มีอิทธิพลสูงกว่าประสิทธิภาพของครู

2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Aydin (2007, pp. 74 – 79) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียนแรงบันดาลใจ กรณีของไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพของการริเริ่มการศึกษา และการวิเคราะห์ของการศึกษาแรงบันดาลใจในโรงเรียนประเทศไนจีเรียโดยใช้การสัมภาษณ์ของสมาชิกกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียในไนจีเรีย วิทยาลัยนานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ การสังเกตห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่าโรงเรียน NTIC จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการยอมรับหลักสูตรโรงเรียนและคุณภาพของคนทำงานในโรงเรียน โดยคนที่ขยันและทุ่มเทให้กับการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิต

Morphet (2007, p. 705) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hashemi (2013, p. 1665) ได้ทำการศึกษา การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กรณีศึกษาจังหวัดฟาร์ส ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร และนอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ความร่วมมือ และความเป็นมิตรกับความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการเรียนรู้การสอนกับประสิทธิผลขององค์กร อย่างไรก็ตามมิติของการบริหารความเสี่ยงและความร่วมมือมีความสามารถ

ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและการสนับสนุน การเรียนการสอน และมิติของการบริหารความเสี่ยงมีความสามารถมากขึ้นในการทำนายประสิทธิผลขององค์กร

Jafarzadeh (2014, Abstract) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

Ukpong and Uzoigwe (2020, pp. 503 – 512) ได้ทำศึกษานวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไนจีเรีย การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบนวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนและประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไนจีเรีย จึงมีการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อสร้างข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในหัวข้อ “นวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน” แบบสอบถามประสิทธิผลในการบริหาร (IMSCRPAEQ) ได้ถูกนำมาใช้ เครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบอย่างดีและได้รับการยืนยันความน่าเชื่อถือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน สุ่มเลือกจากประชากร ครู 505 คน ในโรงเรียนของรัฐในเขตเทศบาลเมืองคาลาบาร์ ข้อมูลที่ได้รับการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงเวลาของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างนวัตกรรมในการจัดการความสัมพันธ์ของชุมชนโรงเรียน คือ การสื่อสารแบบเปิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประสิทธิผลในการบริหาร และมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควร ใช้การสื่อสารแบบเปิด (ด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก ICT ที่ทันสมัย) เพื่อแจ้งให้ชุมชนโรงเรียนทราบเกี่ยวกับ

ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ข้อค้นพบนี้ เป็นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จะส่งเสริมสังคมให้มีความสันติในไนจีเรีย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาแนวคิดและศักยภาพของตนเองผ่านการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน ผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวต่อบริบท ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้าง แรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี 4) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา 5) การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ส่วนประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า การศึกษา ส่วนใหญ่ทำการศึกษาประสิทธิผล 4 ด้าน เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถ ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่กำหนด ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนา การบริหารรูปแบบนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39 – 104) ประกอบด้วย 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหาร งานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research)
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. เกณฑ์การหาแนวทางการพัฒนา
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,013 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,821 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 5 – 7) นำเสนอดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	จำนวน (โรงเรียน)
โรงเรียนประถมศึกษา	119
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	62
รวม	181

ตาราง 10 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ลักษณะ การเปิดสอน	จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน		รวม (คน)
	โรงเรียนประถมศึกษา (คน)	โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา (คน)	
สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง			
ผู้บริหารสถานศึกษา	109	83	192
ครูผู้สอน	947	874	1,821
รวม	1056	957	2,013

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน จากทั้งหมด 91 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามลักษณะ โรงเรียนที่เปิดสอน ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 119 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 180 คน

1.2.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 62 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 155 คน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 244 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 11 – 13

ตาราง 11 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		รวม (คน)
	โรงเรียนประถมศึกษา (คน)	โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา (คน)	
ผู้บริหารสถานศึกษา	60	31	91
ครูผู้สอน	120	124	244
รวม	180	155	335

ตาราง 12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส						
1. บ้านโนนอุดม	1	10	11	1	2	3
2. บ้านกอก	1	9	10	1	2	3
3. บ้านหนองแวง	1	9	10	1	2	3
4. บ้านโนนทับช้าง	1	10	11	1	2	3
5. บ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
6. บ้านหนองฮ้าง	1	9	10	1	2	3
7. บ้านวังหวา	1	9	10	1	2	3

ตาราง 12 (ต่อ)

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส						
8. บ้านปะนงทา	1	10	11	1	2	3
9. บ้านคอนศรีปะสะแบง	1	6	7	1	2	3
10. บ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	2	3
11. บ้านกุดจิก	1	5	6	1	2	3
12. บ้านหนองขุนนาคำ	1	4	5	1	2	3
13. บ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	2	3
14. บ้านห้วยแสง	1	6	7	1	2	3
15. บ้านปะปาคา	1	4	5	1	2	3
16. บ้านน้ำบูน	1	6	7	1	2	3
17. บ้านเชียงเพ็ง	1	4	5	1	2	3
18. บ้านโนนชนะสงคราม	1	4	5	1	2	3
19. บ้านดอนยานาง	1	4	5	1	2	3
20. บ้านนาบัว	1	6	7	1	2	3
21. บ้านโคกกองหนองแวง	1	4	5	1	2	3
22. บ้านท่าเยี่ยมโนนคอม	1	6	7	1	2	3
23. บ้านโนนแต่	1	4	5	1	2	3
24. บ้านโคกกลาง	1	5	6	1	2	3
25. บ้านโคกสว่าง	1	3	4	1	2	3
26. บ้านหนองนาแซงโนนงิ้ว	1	6	7	1	2	3
27. อนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง)	3	59	62	1	2	3

ตาราง 12 (ต่อ)

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอคำตากล้า						
28. อนุบาลคำตากล้า	2	11	13	1	2	3
29. บ้านนาแต่	1	11	12	1	2	3
30. บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	10	11	1	2	3
31. แพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3
32. บ้านผาคักดีทรัพย์เจริญ	1	4	5	1	2	3
33. บ้านแสนสุขสามัคคี	1	7	8	1	2	3
อำเภอบานม่วง						
34. บ้านโพธิ์ชัย	1	10	11	1	2	3
35. ประชาณาตอกไม้	1	6	7	1	2	3
36. นาจานกลวยน้อย	1	7	8	1	2	3
37. บ้านคานสมบูรณ์	1	7	8	1	2	3
38. บ้านบ่อแดง	1	4	5	1	2	3
39. บ้านคำภูทอง	1	6	7	1	2	3
40. บ้านโนนแสงบง	1	6	7	1	2	3
41. บ้านโนนไทย	1	4	5	1	2	3
42. บ้านดงเหนือ	1	4	5	1	2	3
43. บ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	6	7	1	2	3
44. บ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	2	3
45. บ้านคำยาง	1	4	5	1	2	3
46. อนุบาลบ้านม่วง	3	37	40	1	2	3

ตาราง 12 (ต่อ)

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภออากาศอำนวย						
47. บ้านอากาศ	4	55	59	1	2	3
48. บ้านบะยาว	1	10	11	1	2	3
49. บ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3
50. ชุมชนบ้านโพนงาม	2	15	17	1	2	3
51. บ้านขาวแปง	1	10	11	1	2	3
52. บ้านதாகอน	1	10	11	1	2	3
53. บ้านถ้ำเต่า	1	11	12	1	2	3
54. บ้านเม่นน้อย	1	5	6	1	2	3
55. บ้านโคกไม้ล้ม	1	10	11	1	2	3
56. บ้านคึม	1	8	9	1	2	3
57. บ้านดอนแดง	1	11	12	1	2	3
58. บ้านทาควาย	1	10	11	1	2	3
59. บ้านนาฮี	1	10	11	1	2	3
60. บ้านดอนทอย	1	9	10	1	2	3
รวม	69	567	636	60	120	180

ตาราง 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส						
1. บ้านวังบง	2	15	17	1	4	5
2. บ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	4	5
3. ชุมชนข้าวสูงสวรรค์	2	14	16	1	4	5
4. บ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	4	5
5. บ้านทุ่งโพธิ์	1	15	16	1	4	5
6. บ้านนาจารย์	1	14	15	1	4	5
7. บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	2	14	16	1	4	5
8. บ้านอินทร์แปลง	1	14	15	1	4	5
9. บ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา	2	13	15	1	4	5
10. บ้านห้วยหินลาด	2	14	16	1	4	5
11. บ้านห้วยหิน	2	13	15	1	4	5
12. บ้านหนองตากวยหนองนาแซง	1	9	10	1	4	5
13. บ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	4	5
อำเภอดำรงวิทยาร						
14. บ้านหนองแสงคงอี่ปาง	2	14	16	1	4	5
15. บ้านหนองบัวลิม	1	13	14	1	4	5
16. เพี้ยพิทยาพัฒนา	2	18	20	1	4	5

ตาราง 13 (ต่อ)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอบ้านม่วง						
17. บ้านพุทธรักษาไทยเสรี	1	13	14	1	4	5
18. บ้านเหล่าผักไล่	2	13	15	1	4	5
19. บ้านดงหม้อทอง	2	24	26	1	4	5
20. ขาวสง่าเจริญวิทย	1	17	18	1	4	5
21. บ้านคำลอดพิน	1	17	18	1	4	5
22. บ้านหนองท่มท่ากระดัน	1	14	16	1	4	5
23. บ้านดงยาง	1	14	15	1	4	5
24. บ้านหนองกว้างหนองกรุงศรี	2	24	26	1	4	5
25. บ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	13	15	1	4	5
อำเภออากาศอำนวย						
26. บ้านนาเมือง	1	13	14	1	4	5
27. บ้านวาใหญ่	1	14	15	1	4	5
28. บ้านหนองบัวแดง	1	14	15	1	4	5
29. บ้านนากะทาด	1	15	16	1	4	5
30. บ้านโนนสวรรค์	2	14	16	1	4	5
31. บ้านนาดอกไม้	1	14	15	1	4	5
รวม	44	455	501	31	124	155

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ได้แก่
 - 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา
 - 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 4 ด้าน

ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซัสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์
ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไข
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา
จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
ได้แก่ นางวรรณวิภา เตมาอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอดงเจริญ
จังหวัดสกลนคร

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวชญาณ์พัฒน์ อุดม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองตากวยหนองนาแซง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC

(Index of item objective congruence)

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ

ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ให้นำข้อคำถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางออนไลน์เพิ่มเติม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนใช้สถิติทดสอบค่าที
(t – test) ชนิด Independent Sample

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

และจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด

Independent Sample

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง +1

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed)

หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

ในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัว

ไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ
สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนก
ตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า
ค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา โดยการมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง
(Structured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็น
นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2.2 ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส
(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3.2 ดร.แดนไพโร สีมาคาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3.3 นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นางนิตยา วงศ์คำนาม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.2 นางสาวรัตติยา จันทาศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
อนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

1.4.3 นายเอกพันธ์ อรกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน
บ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา

โดยการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
X ₁	แทน	การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
X ₂	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₃	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี

X_4	แทน การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา
X_5	แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล
X_t	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
Y_1	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 91 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 14

ตาราง 14 ข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	91	27.16
	1.2 ครูผู้สอน	244	72.84
รวม		335	100
2. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	180	53.73
	2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	60	17.91
	2.1.2 ครูผู้สอน	120	35.82
	2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	155	46.27
	2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	31	9.25
	2.2.2 ครูผู้สอน	124	37.02
รวม		335	100

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 335 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.16 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84

เมื่อจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.73 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.91 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.82 และปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.27 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ

ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.54	0.54	มากที่สุด	4
2	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.52	มากที่สุด	1
3	การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี	4.56	0.55	มากที่สุด	3
4	การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา	4.52	0.57	มากที่สุด	5
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล	4.59	0.49	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.53	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.60$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ($\bar{x} = 4.59$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.56$) ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.54$) และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.52$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายนาม ดังตาราง 16 – 20

ตาราง 16 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 1 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อ	การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับที่
		x	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองอนาคตขององค์กรและกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.67	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.46	0.65	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการพัฒนาสถานศึกษา	4.58	0.65	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.66	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง	4.57	0.64	มากที่สุด	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ก้าวหน้า ทันสมัย กำหนดเป้าหมาย องค์กร วางแผนเชื่อมโยงเทคโนโลยี กับการบริหาร	4.56	0.67	มากที่สุด	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรง บันดาลใจ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.62	มากที่สุด	3
รวม		4.54	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.58$) ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ($\bar{x} = 4.57$) ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ
เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{x} = 4.56$) และมีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการทำงานอย่างทุ่มเท พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	4.54	0.67	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่	4.61	0.66	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อารมณ์และจัดการข้อพิพาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.66	มากที่สุด	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้ตามเข้าใจ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และศรัทธา	4.62	0.58	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และแน่วแน่ในอุดมการณ์ช่วยให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.60	0.63	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.64	0.59	มากที่สุด	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน	4.65	0.60	มากที่สุด	1
รวม		4.60	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน ($\bar{x} = 4.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{x} = 4.64$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้ตามเข้าใจ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธา ($\bar{x} = 4.62$)

ตาราง 18 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.59	0.60	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี พร้อมการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	4.59	0.65	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	4.57	0.63	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.63	มากที่สุด	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยผลักดันให้ สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.64	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา นวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	4.51	0.65	มากที่สุด	6
รวม		4.56	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยี
มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.59$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี
พร้อมการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.59$) และผู้บริหาร
สถานศึกษาช่วยผลักดันให้สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการบริหาร
จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.58$)

ตาราง 19 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 4 การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.66	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.66	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการกระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาจากมุมมองใหม่ ๆ	4.52	0.66	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	4.55	0.62	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	4.53	0.64	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความมั่นใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	4.52	0.63	มากที่สุด	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำสถานศึกษาเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.63	มากที่สุด	1
รวม		4.52	0.57	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัว และนำสถานศึกษาเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.55$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยุคดิจิทัล

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์ ความสามารถ และความ ต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลใน สถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี	4.53	0.62	มากที่สุด	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน	4.54	0.61	มากที่สุด	5
3	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ จัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.64	0.57	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษา	4.65	0.55	มากที่สุด	1

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	4.58	0.59	มากที่สุด	4
6	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ สื่อ และการใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.61	0.59	มากที่สุด	3
รวม		4.59	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษา
มีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัด
และประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.65$) สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์
จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.64$) สถานศึกษามีการพัฒนา
ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อ และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.61$)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย
($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมาย
ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 21

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.63	0.45	มากที่สุด	4
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.69	0.45	มากที่สุด	1
3	การบริหารงานบุคคล	4.69	0.47	มากที่สุด	2
4	การบริหารงานทั่วไป	4.64	0.50	มากที่สุด	3
รวม		4.66	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x} = 4.69$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 4.69$) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{x} = 4.64$) และการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 4.63$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 22 – 25

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.60	0.57	มากที่สุด	6
2	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ	4.60	0.59	มากที่สุด	7
3	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.69	0.57	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษา	4.70	0.52	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	4.52	0.64	มากที่สุด	8
6	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.64	0.58	มากที่สุด	5
7	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.65	0.54	มากที่สุด	4

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
8	สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสาน ความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุน ทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง	4.66	0.60	มากที่สุด	3
รวม		4.63	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการ
เรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.70$) สถานศึกษา
มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.69$)
และสถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น
ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง ($\bar{x} = 4.66$)

ตาราง 23 ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำ แผนงบประมาณ ค่าขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ	4.75	0.52	มากที่สุด	1

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
2	สถานศึกษามีการอนุมัติการใช้จ่าย งบประมาณ การขอโอนและการขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	4.64	0.62	มากที่สุด	7
3	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตาม และรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	4.73	0.52	มากที่สุด	3
4	สถานศึกษามีการบริหารจัดการ ทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.64	0.59	มากที่สุด	6
5	สถานศึกษามีการวางแผนบริหาร จัดการ และพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ	4.67	0.58	มากที่สุด	5
6	สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชี การเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน	4.70	0.57	มากที่สุด	4
7	สถานศึกษามีรายงานผลการ ดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบ ที่กำหนด	4.74	0.52	มากที่สุด	2
รวม		4.69	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณค่าขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ($\bar{x} = 4.75$) สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด ($\bar{x} = 4.74$) และสถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ($\bar{x} = 4.73$)

ตาราง 24 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.76	0.48	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.71	0.52	มากที่สุด	3
3	สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โปร่งใส	4.67	0.65	มากที่สุด	5
4	สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบที่กำหนด	4.65	0.67	มากที่สุด	6
5	สถานศึกษามีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่ออย่างเป็นระบบ	4.68	0.60	มากที่สุด	4
6	สถานศึกษามีการสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.63	0.62	มากที่สุด	7

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
7	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.76	0.50	มากที่สุด	2
รวม		4.69	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.76$) สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.76$) และสถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.71$)

ตาราง 25 ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการดำเนินการวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.64	0.55	มากที่สุด	4

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
2	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม	4.64	0.60	มากที่สุด	7
3	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.64	0.58	มากที่สุด	5
4	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.66	0.58	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกันอย่างครอบคลุม	4.62	0.61	มากที่สุด	8
6	สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา	4.67	0.57	มากที่สุด	1
7	สถานศึกษามีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ	4.64	0.59	มากที่สุด	6

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
8	สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการ นักเรียน กำหนดแนวทางการจัด กิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของนักเรียนตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	4.66	0.57	มากที่สุด	2
รวม		4.64	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ($\bar{x} = 4.67$) สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.66$) และสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{x} = 4.66$)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 244)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.71	0.43	4.48	0.57	3.929**	0.000
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.74	0.38	4.55	0.56	3.560**	0.000
3. การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี	4.70	0.42	4.50	0.58	3.417**	0.001
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้น ทางปัญญา	4.67	0.48	4.46	0.58	3.254**	0.001
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลยุคดิจิทัล	4.67	0.43	4.55	0.51	2.091*	0.038
รวม	4.70	0.40	4.51	0.53	3.467**	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี และด้านการใช้
เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน
โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะ
โรงเรียนที่เปิดสอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน				t – test	Sig.
	ประถมศึกษา (n = 180)		ขยายโอกาส (n = 155)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.54	0.56	4.54	0.52	-0.033	0.974
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.61	0.52	4.59	0.52	0.273	0.785
3. การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี	4.55	0.53	4.56	0.56	-0.033	0.973
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้น ทางปัญญา	4.53	0.54	4.51	0.59	0.204	0.838
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลยุคดิจิทัล	4.59	0.50	4.58	0.48	0.064	0.949
รวม	4.56	0.50	4.56	0.51	0.101	0.919

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียน
ที่เปิดสอน พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม
ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบ
ค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 244)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.72	0.37	4.59	0.48	2.439*	0.016
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.76	0.36	4.66	0.48	2.002*	0.047
3. การบริหารงานบุคคล	4.79	0.38	4.65	0.49	2.719**	0.007

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t - test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 244)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4. การบริหารงานทั่วไป	4.74	0.39	4.60	0.53	2.550*	0.011
รวม	4.75	0.34	4.63	0.46	2.680**	0.008

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

2.3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน				t – test	Sig.
	ประถม (n = 180)		ขยายโอกาส (n = 155)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.63	0.44	4.62	0.47	0.083	0.934
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.66	0.46	4.72	0.44	-1.155	0.249
3. การบริหารงานบุคคล	4.67	0.50	4.71	0.44	-0.922	0.357
4. การบริหารงานทั่วไป	4.61	0.52	4.68	0.46	-1.298	0.195
รวม	4.64	0.44	4.68	0.42	-0.896	0.371

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t											
X_1	.939**										
X_2	.946**	.893**									
X_3	.950**	.857**	.877**								
X_4	.944**	.838**	.840**	.891**							
X_5	.931**	.833**	.850**	.848**	.869**						
Y_t	.803**	.736**	.754**	.772**	.736**	.790**					
Y_1	.795**	.724**	.741**	.757**	.733**	.793**	.895**				
Y_2	.686**	.637**	.647**	.666**	.615**	.671**	.917**	.758**			
Y_3	.729**	.667**	.676**	.711**	.668**	.715**	.939**	.760**	.787**		
Y_4	.760**	.693**	.724**	.722**	.705**	.741**	.947**	.799**	.812**	.880**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x5yt} = 0.790$) การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x3yt} = 0.772$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x2yt} = 0.754$) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x1yt} = 0.736$) และ การใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x4yt} = 0.736$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล แต่ละด้านกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x3xt} = 0.950$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x2xt} = 0.946$) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x4xt} = 0.944$) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x1xt} = 0.939$) และการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x5xt} = 0.931$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนแต่ละด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานทั่วไป (Y_4) ($r_{y4yt} = 0.947$) การบริหารงานบุคคล (Y_3) ($r_{y3yt} = 0.939$) การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ($r_{y2yt} = 0.917$) และการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ($r_{y1yt} = 0.895$)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 31 – 36

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.736**	สูง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2)	.754**	สูง
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.772**	สูง
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4)	.736**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5)	.790**	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	.803**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม (Y_t) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_t y_t} = 0.803^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_5 y_t} = 0.790^{**}$) ส่วนการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1 y_t}, r_{x_4 y_t} = 0.736^{**}$)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารวิชาการ (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.724**	สูง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2)	.741**	สูง
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.757**	สูง
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4)	.733**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5)	.793**	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	.795**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_t y_1} = 0.795^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_5 y_1} = 0.793^{**}$) และด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1 y_1} = 0.724^{**}$)

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.637**	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2)	.647**	ปานกลาง
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.666**	ปานกลาง
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4)	.615**	ปานกลาง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5)	.671**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	.686**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy2} = 0.686^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y2} = 0.671^{**}$) และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y2} = 0.615^{**}$)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารบุคคล (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.667**	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2)	.676**	ปานกลาง
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.711**	สูง
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4)	.668**	ปานกลาง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5)	.715**	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	.729**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล (Y_3) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารบุคคล (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xtY_3} = 0.729^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x_5Y_3} = 0.715^{**}$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x_3Y_3} = 0.711^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารบุคคล (Y_3) ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x_2Y_3} = 0.676^{**}$) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x_4Y_3} = 0.668^{**}$) และด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x_1Y_3} = 0.667^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารทั่วไป (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.693**	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2)	.724**	สูง
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	.722**	สูง
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4)	.705**	ปานกลาง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5)	.741**	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	.760**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xtY_4} = 0.760^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x_5Y_4} = 0.741^{**}$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x_2Y_4} = 0.724^{**}$) และการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x_3Y_4} = 0.722^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x_4Y_4} = 0.705^{**}$) และด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x_1Y_4} = 0.693^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนนคร เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน				
	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน (Y_1)	การบริหารวิชาการ (Y_2)	การบริหารงบประมาณ (Y_3)	การบริหารบุคคล (Y_4)	การบริหารทั่วไป (Y_5)
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (X_1)	สูง (0.736)	สูง (0.724)	ปานกลาง (0.637)	ปานกลาง (0.667)	ปานกลาง (0.693)
2. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (X_2)	สูง (0.754)	สูง (0.741)	ปานกลาง (0.647)	ปานกลาง (0.676)	สูง (0.724)
3. การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	สูง (0.772)	สูง (0.757)	ปานกลาง (0.666)	สูง (0.711)	สูง (0.722)
4. การใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา (X_4)	สูง (0.736)	สูง (0.733)	ปานกลาง (0.615)	ปานกลาง (0.668)	ปานกลาง (0.705)
5. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5)	สูง (0.790)	สูง (0.793)	ปานกลาง (0.671)	สูง (0.715)	สูง (0.741)
โดยรวม (X_t)	สูง (0.803)	สูง (0.795)	ปานกลาง (0.686)	สูง (0.729)	สูง (0.760)

จากตาราง 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศกนนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก
อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา
รายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x5yt} = 0.790$) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x3yt} = 0.772$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x2yt} = 0.754$) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x1yt} = 0.736$) และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x4yt} = 0.736$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพัฒนา โดยนำค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยรวมมาพิจารณา และหาแนวทางการพัฒนา ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอตารางการวิจัยที่เกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 37 การพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.54	0.54	มากที่สุด	4
2	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.52	มากที่สุด	1
3	การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี	4.56	0.55	มากที่สุด	3
4	การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา	4.52	0.57	มากที่สุด	5
5	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยุคดิจิทัล	4.59	0.49	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.53	มากที่สุด	

จากตาราง 37 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.54$) และ 2) การใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.52$)

ตาราง 38 การพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.63	0.45	มากที่สุด	4
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.69	0.45	มากที่สุด	1
3	การบริหารงานบุคคล	4.69	0.47	มากที่สุด	2
4	การบริหารงานทั่วไป	4.64	0.50	มากที่สุด	3
รวม		4.66	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 38 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.66$) เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{x} = 4.64$) และ 2) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{x} = 4.63$)

จากตาราง 37 – 38 ผู้วิจัยจึงนำประเด็นการพิจารณาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา ในส่วนของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและ 2) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ส่วนประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานทั่วไปและ 2) การบริหารงานวิชาการ โดยการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
ดิจิทัล

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองในด้าน
วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย การเฝ้ารู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายดิจิทัลร่วมกันสนับสนุน
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ทางเทคโนโลยี และเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร
เปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร
อย่างต่อเนื่อง...”

(นรณัน เห็นหลอด, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านข้อมูลดิจิทัล (Digital Literacy)
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และนำข้อมูลเหล่านั้น
ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้มีการอบรมหรือแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ด้านดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและพัฒนาโรงเรียน
สู่ความเป็นดิจิทัลอย่างแท้จริง...”

(แดนไพร สีมามาก, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อใช้ในการวางแผน บริหารจัดการ และสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีความคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาโรงเรียนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล...”

(วรวิทย์ บุญพูล, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน...”

(รัตติยา จันทาศิริ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองเห็นแนวโน้มของเทคโนโลยีในอนาคต และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์และจริยธรรมดิจิทัลควบคู่กัน...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ควรกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบภายในโรงเรียน เช่น การใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ การจัดเก็บข้อมูลเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีความสะดวก ประหยัดเวลา และคุ้มค่า...”

(เอกพันธ์ อรกุล, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ควรมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารงานทุกด้าน เช่น ด้านวิชาการ บุคลากร และงบประมาณ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้...”

(นิตยา งวงคำนาม, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 39

ตาราง 39 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	วิสัยทัศน์ ไฟเพิล	สายันต์ บุญไป	นงน เห็นหลอด	วิระศักดิ์ สุวรรณไตร	แดเนโพ สิมาคาม	ววิทย์ บุญพล	รัตติยา จันทศิริ	ธีระพงษ์ แก้วฉาย	เอกพันธ์ อรกุล	นิตยา วงค์นาม	ความถี่
1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้าง แรงบันดาลใจให้บุคลากรในการพัฒนา องค์กรให้ก้าวทันยุคดิจิทัล	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	7
2. ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทาง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน ภายในโรงเรียน สนับสนุนการสร้าง วัฒนธรรมดิจิทัล และการใช้ เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-	6
3. ผู้บริหารและบุคลากรควรได้รับการ พัฒนาและอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	6
4. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการวางแผนและบริหารงานทุกด้าน ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	8

จากตาราง 39 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ
เสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผนและบริหารงาน
ทุกด้านของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการพัฒนาองค์กร
ให้ก้าวทันยุคดิจิทัล
3. ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน
ภายในโรงเรียน สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
4. ผู้บริหารและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาและอบรมด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัล เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยี
กระตุ้นทางปัญญา

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองโดยการเน้นการส่งเสริม
การใช้เทคโนโลยีโดยการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของตนเองและบุคลากร
ส่งเสริมการเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มนำเทคโนโลยีโดยการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน เปิดรับองค์ความรู้ใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี...”

(นรงค์ เห็นหลอด, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเน้นการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงปัญหาและความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ และสนับสนุนให้พวกเขา ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างเป็นอิสระ...”

(แดนไพร สิมาคม, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความคิด โดยการตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นให้บุคลากร คิดวิเคราะห์ นอกกรอบ และแสวงหาทางออกที่แตกต่างจากวิธีการเดิม ๆ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง...”

(วรวิทย์ บุญพูล, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้นำต้องมีการกระตุ้นให้ทีมงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา และยังคงเป็นผู้จุดประกายให้ทีมงานพร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ...”

(รัตติยา จันทาศิริ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนทักษะและองค์ความรู้ ข้ามสายงาน เพื่อให้บุคลากรพร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้สามารถ กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้ชัดเจน และมอบหมายงานที่เหมาะสมตามศักยภาพ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร...”
(เอกพันธ์ อรกุล, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ช โดยเน้นการให้เวลาและรับฟัง ความคิดเห็นของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้พวกเขาค้นพบเส้นทางการเติบโต และพัฒนาตนเองด้วยความรับผิดชอบ...”
(นิตยา วงศ์นาม, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี กระตุ้น ทางปัญญา ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 40

ตาราง 40 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา	รัชชัย ไผ่ใหญ่	สายนต์ บุญใบ	นรณ เห็นหลอด	ศิริศักดิ์ สุวรรณไตร	แดนไพร์ สิมาคม	วรวิทย์ บุญพูล	รัตติยา จันทศิริ	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	เอกพันธ์ อรกุล	นิตยา วงศ์นาม	ความถี่
1. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ริเริ่ม นำเทคโนโลยีมาใช้ และสนับสนุน ให้บุคลากรเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	7

ตาราง 40 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา	ขวัญชัย ไพล่	สายันต์ บุญเป	นรณัน เห็นหลอด	วิระศักดิ์ สุวรรณไตร	แดนไพร สิมาคม	วรวิทย์ บุญพล	รัตติยา จันทาศิริ	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	เอกพันธ์ อรรถกุล	นิตยา วงศ์นาม	ความถี่
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นทีมงาน ให้ตระหนักถึงปัญหา ที่แท้จริง ขององค์กร และตั้งคำถามที่ท้าทาย เพื่อให้พวกเขาคิดวิเคราะห์ คิดนอกกรอบ ในการแสวงหาทางออก ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	6
3. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือหลักในการสร้าง และสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนทักษะ และการปรับตัวของทีมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	8
4. ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ให้ชัดเจน และเชื่อมโยงกับทิศทางองค์กร พร้อมทั้ง มอบหมายงานที่เหมาะสม ตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรแต่ละคน	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	6
5. ผู้บริหารควรเปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ช ที่ให้เวลาและรับฟังความคิดเห็น ของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ พวกเขาค้นพบและขับเคลื่อนเส้นทาง การเติบโตและพัฒนาตนเอง ด้วยความรับผิดชอบ	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	6

จากตาราง 40 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้น ทางปัญญา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างและสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนทักษะ และการปรับตัวของทีมงาน
2. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ริเริ่มนำ เทคโนโลยีมาใช้ และสนับสนุนให้บุคลากรเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด
3. ผู้บริหารควรกระตุ้นทีมงานให้ตระหนักถึงปัญหา ที่แท้จริงขององค์กร และตั้งคำถามที่ท้าทาย เพื่อให้พวกเขาคิดวิเคราะห์ คิดนอกกรอบ
4. ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้ชัดเจน และเชื่อมโยงกับทิศทางองค์กร พร้อมทั้ง มอบหมายงานที่เหมาะสม ตามศักยภาพ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน
5. ผู้บริหารควรเปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ชที่ให้เวลาและรับฟังความคิดเห็น ของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้พวกเขาค้นพบและขับเคลื่อนเส้นทางการเติบโต และพัฒนาตนเองด้วยความรับผิดชอบ

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาโดยกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน การทำงานที่ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงาน พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ภายในองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ไธล, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียน ให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(นรณ เห็นหลอด, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้อมูลนักเรียน และบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารงานทั่วไปได้อย่างเหมาะสม...”

(วิระศักดิ์ สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทั่วไป สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในโรงเรียน...”

(แดนไพร สีมาคาม, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างระบบการสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ใช้ช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันเวลา...”

(วรวิทย์ บุญพูล, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรบริหารจัดการระบบสารสนเทศ ใช้ระบบธุรการอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาข้อมูลนักเรียน และบุคลากร ตรวจสอบความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ บริหารจัดการความสัมพันธ์กับชุมชน มีการสื่อสารกับผู้ปกครองหลายช่องทาง และจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน...”

(รัตติยา จันทาศิริ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีใจที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เชื่อมโยงความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา...”

(เอกพันธ์ อรกุล, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มความคล่องตัวและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเน้นการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการงานธุรการ...”

(นิตยา วงศ์นาม, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 41

ตาราง 41 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
ด้านการบริหารงานทั่วไป

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	วิจัย ไพศาล	สายนต์ บุญไป	นรณ เห็นผลอด	วิระศักดิ์ สุวรรณไตร	แดนไพร สีมาม	วรวิทย์ บุญฟู	รัตติยา จันทศิริ	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	เอกพันธ์ อรกุล	นิตยา วงศา	ความถี่
1. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป อย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญ ของงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขับเคลื่อน การบริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	8
2. ผู้บริหารควรนำระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ จัดการงานธุรการ การพัฒนาข้อมูล นักเรียนและบุคลากร รวมถึง การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวางแผน และตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และประสิทธิภาพ ในการบริหารงานทั่วไป	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	7

ตาราง 41 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	วิจัย ชี้แจง	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ	ไฟ ไฟ
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็น และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	8
4. ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมและทรัพยากรให้เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียน	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 41 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขับเคลื่อนการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็น และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร
3. ผู้บริหารควรนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานธุรการ การพัฒนาข้อมูลนักเรียนและบุคลากร รวมถึงการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และประสิทธิภาพในการบริหารงานทั่วไป
4. ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการดูแลสุขภาพแวดล้อมและทรัพยากรให้เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียน
4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรพัฒนางานวิชาการโดยการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีการนิเทศการศึกษา การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...สถานศึกษาควรดำเนินการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2568)

“...สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการใช้สื่อ นวัตกรรม และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(นรณ เห็นหลอด, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารจัดการงานวิชาการที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...สถานศึกษาควรมีการวางแผนงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(แดนไพร สีมาคม, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้เรียน...”

(วรวิทย์ บุญพูล, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับครู มีการประเมินผลและการประกันคุณภาพ...”

(รัตติยา จันทาศิริ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในเชิงพัฒนา โดยมุ่งเน้นการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อยกระดับคุณภาพทั้งระบบ...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายการศึกษา...”

(เอกพันธ์ อรกุล, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

“...ควรเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนและนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงการวัดและประเมินผลกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้...”

(นิตยา วงศ์นาม, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 42

ตาราง 42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	ขวัญชัย ไพใหญ่	สาธิต บุญใบ	นรินทร์ เห็นหลอด	วิระศักดิ์ สุวรรณไตร	แดนไพร สิมคาม	วรวิทย์ บุญฟู	รัตติยา จันทาศิริ	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	เอกพันธ์ อรกุล	นิตยา วงศ์นาม	ความถี่
1. สถานศึกษาต้องมุ่งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงบริบทของชุมชน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	9

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ	วิชาชีพ ไฟไหม้	สายน้ำ บุญไป	นรณ เห็นหลอด	วิระศักดิ์ สุวรรณไตร	แดนไพร สีมาม	วรวิทย์ บุญฟู	รัตติยา จันทศิริ	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	เอกพันธ์ อรกุล	นิตยา วงค์นาม	ความถี่
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู ใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม ทางการศึกษา และการวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาทักษะ การคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	7
3. สถานศึกษาควรมีการนิเทศ ภายในเชิงพัฒนา การกำกับ ติดตาม และการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับ คุณภาพงานวิชาการ	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	8
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำผลการประเมินมาใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	7

จากตาราง 42 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สถานศึกษาต้องมุ่งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงบริบทของชุมชน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
2. สถานศึกษาควรมีการนิเทศภายในเชิงพัฒนา การกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมทางการศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,013 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,821 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 119 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 62 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน จากทั้งหมด 91 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัย กำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี 4) การใช้เทคโนโลยี กระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหาร งานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคลและ 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน คีษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรง ด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 50 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.282 – 0.860 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.516 – 0.852 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample และสมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนพบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.803^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x5yt} = 0.790^{**}$) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x3yt} = 0.772^{**}$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x2yt} = 0.754^{**}$) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x1yt} = 0.736^{**}$) และ การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x4yt} = 0.736^{**}$)

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาโดยจะนำด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

6.1.1 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ต้องมีการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผนและบริหารงานทุกด้านของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันยุคดิจิทัล 3) ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันภายในโรงเรียน สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ 4) ผู้บริหารและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาและอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ต้องมีการพัฒนา คือ

- 1) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนทักษะ และการปรับตัวของทีมงาน 2) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ริเริ่มนำเทคโนโลยีมาใช้ และสนับสนุนให้บุคลากรเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด
- 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นทีมงานให้ตระหนักถึงปัญหา ที่แท้จริงขององค์กร และตั้งคำถามที่ท้าทาย เพื่อให้พวกเขาคิดวิเคราะห์ คิดนอกกรอบ 4) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับทิศทางองค์กร พร้อมทั้งมอบหมายงานที่เหมาะสม ตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน
- 5) ผู้บริหารควรเปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ชที่ให้เวลาและรับฟังความคิดเห็นของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้พวกเขาค้นพบและขับเคลื่อนเส้นทางการเติบโต และพัฒนาตนเองด้วยความรับผิดชอบ

6.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

- 6.2.1 การบริหารทั่วไป ต้องมีการพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และขับเคลื่อนการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็น และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร 3) ผู้บริหารควรนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานธุรการ การพัฒนาข้อมูลนักเรียนและบุคลากร รวมถึงการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความเร็ว ความถูกต้อง และประสิทธิภาพในการบริหารงานทั่วไป 4) ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อม และทรัพยากรให้เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

6.2.2 การบริหารวิชาการ ต้องมีการพัฒนา คือ 1) สถานศึกษาต้องมุ่งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงบริบทของชุมชน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน 2) สถานศึกษาควรมีการนิเทศภายในเชิงพัฒนา การกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการ 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมทางการศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความตระหนักและปฏิบัติบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบกับประสบการณ์และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการประเมินในระดับสูง นอกจากนี้ ความต้องการของครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครูในบริบทโรงเรียนประถมศึกษา เอื้อต่อการสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลปรากฏเด่นชัดในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ พรพรรณิ คำทอง (2565, หน้า 64) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้น ทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อติเทพ เส็งสาย (2565, หน้า 102) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงผลวิจัย ของอัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 256) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลงกรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการบริหาร จัดการของโรงเรียนในเขตพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งมีการวางแผนและใช้งบประมาณอย่างชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียน จึงได้รับการประเมินในระดับสูง นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคล มีความต่อเนื่องทั้งด้านการพัฒนาครู การนิเทศ และการส่งเสริมขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานทั่วไป ดำเนินไปอย่าง

เป็นระบบจากการมีมาตรฐานด้านงานสารบรรณ อาคารสถานที่ และการประสานความร่วมมือกับชุมชน ขณะที่การบริหารงานวิชาการ แม้ได้รับการประเมินต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ภาระงานที่หลากหลายของครูอาจส่งผลต่อการรับรู้ในมิตินี้ โดยภาพรวม ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน แสดงถึงศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างรอบด้าน และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 163) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อติเทพ เส็งสาย (2565, หน้า 102) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงผลวิจัยของ พรพรรณทิพา ติวทอง, สายัณห์ ฝาน้อย และจิราพร วิชระโกชน (2568, หน้า 25) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองสูงกว่าครู เนื่องจากมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดทิศทาง ตัดสินใจ และขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัลภายในโรงเรียน อีกทั้งมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและเทคโนโลยีทางการศึกษามากกว่า จึงมีความมั่นใจในความสามารถด้านวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กร ขณะที่ครูผู้สอนรับรู้ภาวะผู้นำจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง และอาจมองเห็นข้อจำกัดในการสนับสนุนหรือขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลบางประการ ทำให้การประเมินต่ำกว่าเล็กน้อย ความแตกต่างดังกล่าวปรากฏในทุกมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจ และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา สะท้อนให้เห็นว่าบทบาท หน้าที่ และระดับการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาที่พบว่าผู้บริหารมักประเมินภาวะผู้นำของตนเองสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ เกื้อกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 211 – 212) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของอัสภา ศรีล้านมี (2566, หน้า 256) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงผลวิจัยของ
ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 204) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคนวัตกรรม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า โดยรวม
และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะ ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนไม่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่ได้รับการกำกับ
ติดตาม และสนับสนุนด้านนโยบายเทคโนโลยีและการพัฒนาภาวะผู้นำในทิศทางเดียวกัน
ทำให้ต้องดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารดิจิทัลที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร
ทุกแห่งต้องปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ในยุคนวัตกรรม
อย่างเท่าเทียม ทั้งการใช้ระบบสารสนเทศ การรายงานข้อมูลออนไลน์ และการส่งเสริมครู
ใช้สื่อดิจิทัล ประกอบกับระบบการพัฒนาวิชาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่ที่จัดอบรม
ด้านเทคโนโลยีและภาวะผู้นำในรูปแบบเดียวกัน ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสบการณ์
และโอกาสในการพัฒนาใกล้เคียงกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ
ไม่แตกต่างกัน ตามลักษณะโรงเรียน และสะท้อนถึงมาตรฐานการบริหารดิจิทัล
ที่ใกล้เคียงกันทั่วทั้งเขตพื้นที่ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนรณ
เห็นหลอด, ผู้ให้สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568. ได้กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่
ได้กำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนด้านนโยบายเทคโนโลยีและพัฒนา
ภาวะผู้นำในทิศทางเดียวกัน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น
โรงเรียนประถมศึกษา หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เราสร้างมาตรฐาน
ความคาดหวังด้านการบริหารดิจิทัลที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้บริหารทุกท่านต้องปรับตัว
และใช้ระบบสารสนเทศ การรายงานข้อมูลออนไลน์ หรือการส่งเสริมครูใช้สื่อดิจิทัล
อย่างเท่าเทียมกัน ระบบการพัฒนาวิชาชีพก็จัดขึ้นในรูปแบบเดียวกันทั่วทั้งเขตพื้นที่

จึงทำให้ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนไม่ได้ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ วรวิทย์ บุญพล, ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568. ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทโดยตรงในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านดิจิทัล และมีโอกาสเข้าร่วมอบรมมากกว่าครู จึงมองเห็นความสามารถด้านวิสัยทัศน์ของตนเองสูงกว่าที่ครูรับรู้ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานหลัก และการใช้ระบบดิจิทัลถูกกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันโดยเขตพื้นที่ ทำให้ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีประสบการณ์และแรงกดดันในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในระดับที่ใกล้เคียงกันรวมถึงยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ แดนไพโร สิมาคม, ผู้ให้สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568. ได้กล่าวว่า ความแตกต่างในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สะท้อนถึง มุมมอง บทบาทหน้าที่ และระดับการมีส่วนร่วมทางดิจิทัลที่ไม่เหมือนกัน เพราะครูประเมินตามการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน แต่ลักษณะโรงเรียนไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำต่างกัน เพราะโรงเรียนในเขตนี้มีบริบทคล้ายคลึงกัน และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดโดยเขตพื้นที่เป็นหลัก

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารและครูแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และติดตามผลในภาพรวม มีมุมมองเชิงระบบ และประเมินประสิทธิภาพในระดับสูงกว่า ขณะที่ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ อาจรับรู้ข้อจำกัดและอุปสรรคจากการทำงานจริงมากกว่า จึงประเมินบางด้านต่ำกว่า

เล็กน้อย ความแตกต่างที่ชัดเจนที่สุดพบในด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนาและสนับสนุนครูตามภารกิจด้านบุคคล ขณะที่ครูอาจยังมีความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ เช่น ภาระงาน การพัฒนาที่ไม่ตรงความต้องการ หรือการจัดสรรงานที่ไม่สมดุล ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการงบประมาณ และงานทั่วไปที่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ อาจเกิดจากผู้บริหารมองในระดับกลยุทธ์ ขณะที่ครูรับรู้ผลกระทบจากการปฏิบัติงานประจำวันโดยตรง โดยสรุปความแตกต่างของการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทหน้าที่ที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาที่พบว่าผู้บริหารมักประเมินประสิทธิผลสูงกว่าครู เนื่องจากมีมุมมองเชิงระบบ และมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารมากกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ วรจุ วรดล (2563, หน้า 145 – 148) ได้ทำการ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ เกื้อกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 212) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงผลวิจัยของ วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 205 – 208) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิผลการบริหารอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากทุกโรงเรียนดำเนินงานภายใต้โครงสร้างการบริหาร นโยบาย และระบบกำกับติดตามจากเขตพื้นที่เดียวกัน ส่งผลให้การบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป มีมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน แม้ขนาดหรือรูปแบบโรงเรียนจะแตกต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ โรงเรียนส่วนใหญ่มีบริบทคล้ายคลึงกันในลักษณะโรงเรียนชนบท มีทรัพยากร และโครงสร้างบุคลากรจำกัด และได้รับการสนับสนุนจากเขตพื้นที่ในรูปแบบเดียวกัน ประกอบกับการใช้ระบบบริหารงานดิจิทัลและระบบสารสนเทศที่กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกโรงเรียน ส่งผลให้ความแตกต่างเชิงบริบทถูกลดทอนลง จึงไม่พบความแตกต่างด้านประสิทธิผลการบริหารตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่ามาตรฐานการบริหาร และนโยบายจากเขตพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อยู่ในระดับใกล้เคียงกันทุกแห่ง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นรณรงค์ เห็นหลอด, ผู้ให้สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568. ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดหรือประเภทของโรงเรียน แต่ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและกลไก การกำกับดูแลที่เข้มแข็ง ของเขตพื้นที่โรงเรียนทุกแห่งในสังกัดจึงต้องดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายและระเบียบเดียวกันอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในมิติของการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งโครงสร้างการดำเนินงาน และขั้นตอนปฏิบัติมีความสม่ำเสมอ โดยกำหนดให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ถูกขับเคลื่อนในมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ประสิทธิภาพการบริหารในภาพรวมของทุกโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ วรวิทย์ บุญพูล, ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568. ได้กล่าวว่า งานบริหารหลัก ๆ เช่น งานธุรการ งบประมาณ และบุคคล ปฏิบัติตามระเบียบของเขตพื้นที่เหมือนกันหมด ทำให้ ประสิทธิภาพโดยรวมใกล้เคียงกัน แม้ความซับซ้อนของงานวิชาการจะต่างกัน นอกจากนี้ การใช้ระบบบริหารงานและการรายงานข้อมูลก็ถูกกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกโรงเรียน ทำให้ความแตกต่างของบริบทโรงเรียนถูกลดทอนลงโดยอัตโนมัติ รวมถึงยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ แดนไพร์ สีมาคาม, ผู้ให้สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568. ได้กล่าวว่า ลักษณะโรงเรียนไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิผลต่างกัน เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่มีลักษณะเชิงบริบทคล้ายคลึงกัน เช่น เป็นโรงเรียนชนบท มีโครงสร้างบุคลากร จำกัด และรับการสนับสนุนในรูปแบบเดียวกัน ทำให้การจัดการภายในโรงเรียน

มีความใกล้เคียงกัน ทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานที่กำหนดโดยเขตพื้นที่เป็นหลัก ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันทุกแห่ง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ในยุคดิจิทัล (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.803^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยุคดิจิทัล (X_5) ($r_{x5yt} = 0.790^{**}$) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี (X_3) ($r_{x3yt} = 0.772^{**}$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) ($r_{x2yt} = 0.754^{**}$) การเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x1yt} = 0.736^{**}$) และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (X_4) ($r_{x4yt} = 0.736^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสามารถขับเคลื่อนโรงเรียน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้รับการสนับสนุน จากนโยบาย เทคโนโลยีพื้นฐาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลให้ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารที่เข้าใจความแตกต่างด้านทักษะ และความต้องการของครู สามารถวางแผนพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สูงรองลงมา แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความเชื่อมั่นและทัศนคติเชิงบวกต่อการ ใช้เทคโนโลยีของครู มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาผู้เรียน อย่างชัดเจน ขณะที่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นแบบอย่างและการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนา โรงเรียน ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา แม้มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการคิดวิเคราะห์ และสร้างนวัตกรรม ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในทุกมิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ วันทนา ไหมจำปา (2566, หน้า 78)

ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 216) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงผลวิจัยของ ทศพร มากสอน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2568, หน้า 542) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy} = 0.886$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากทุกด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับสูงที่สุดแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครควรส่งเสริมและรักษามาตรฐานสูงสุดในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่แล้ว เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดีและสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการใช้จุดแข็ง ด้านการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคลไปยกระดับการบริหารงานวิชาการ ด้วยการจัดอบรมผู้บริหารให้มีทักษะภาวะผู้นำวิชาการดิจิทัล เพื่อใช้เทคโนโลยีในการกระตุ้นทางปัญญา และวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนอย่างจริงจัง พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ระบบอัตโนมัติในการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ผู้บริหารมีเวลาไปสนับสนุนพันธกิจหลักด้านการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี 4) การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหาร ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือใช้วิธีการอื่นที่มีความเหมาะสม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หรือความต้องการจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ของผู้บริหาร
ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ สุรินทร์นา. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กอบสุข คงมณัส. (2561). เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้: วิธีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(4), 279 – 290.
- กัญญาณี ขอบจิตร. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เก๋จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- เกื้อกูล ะชุม. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ขจันุข ดาโสภา. (2568). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญจิรา ดาแก้ว. (2561). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน
คลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิณณวัตร ปะโคพัก. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี:
ศิริธรรมออฟเซต.
- ชุตานกร มูลมณี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชุตีรัตน์ กาญจนธัญ. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชุลีพร หล้าทุม และอำนาจ ชนะวงศ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 3 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย,
13(4), 47 – 57.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.

- _____. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ณัชชา อุตสาหะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐ คุ้มทางสูง. (2563). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐกฤตา กันทาใจ. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฐภัทร คัดโสดา. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดลยา พนิกรณ. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทศพร มากสอน และจรัส อติวิทยากรณ. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*, 5(1), 535 – 546.

- ทินกร บัวชู. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 13(2), 285 – 294.
- เทพเทววรรณ วงษาเนา. (2564). การวิเคราะห์พระดั่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนกร จันทะนาม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนรัตน์ กุลศรี. (2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญจิรา พุเต็มวงศ์, ศิริพร สินพรม และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 11(2), 116 – 124.
- ธัญญามาต แดงสีดา, สมชาย เทพแสง และ กฤษดา ผ่องพิทยา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(36), 91 – 101.
- ธัญญามาต แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นพมาศ โสบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นารี ปราธนาม. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 4(1), 176 – 187. เข้าถึงได้จาก <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/crujournal/article/view/249507>.
- นิอาลี หะยีนิมะ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ ของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยวีร์ พัฒนธณกิตติโชค. (2559). *สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปฐมภพ ใจบุญ. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปณิธิ การสมดี. (2564). *ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว. (2565). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ประจัญ เดชสุภา. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประมุข สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะ ดาบชัย. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา. (2564). *การบริหารงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พนธกานต์ นุฤทธิมนตร, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์, และ กุหลาบ ปุริสาร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 12(4), 174 – 185.
- พนิดา สัตโยภาส, อาชวิน ใจแก้ว และเพ็ญตะวัน พลอาจ. (2566). *ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรม การผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 10(2), 167 – 183.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- พรพรรณ คำทอน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะ
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรณทิพา ดิวทอง, สายัณห์ ผาน้อย และจิราพร วิชระโกชน์. (2568). สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5(6), 23 – 38.
- พรวลี ตริประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลัก
พุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 4. พุทธศาสนคุษฎีบัณฑิต พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประยูร ชีรวโร. (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.
วารสารบรรณการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 3(1), 33 – 40.
- พระราชวุฒ ปัญญาวิชโร (เพชรโพ). (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ตามหลักสัปปุริสธรรม 7. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดขอนแก่น.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชญา สุขธนา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
หลักของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารจัดการสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล. การประชุมวิชาการและนิเสณผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 942 – 949.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรลีฟ้า ฟิรนนทปัญญา. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุดรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัควัฒน์ พองพรหม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2563). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญา
ดุษฎีนิพนธ์: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทราพร เยาวรัตน์. (2565). การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ภัศราภรณ์ ชิตทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพในเขตภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณีบุษ การบุญ. (2560). สภาพปัญหาผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัญญา พัฒนประดิษฐ์. (2565). ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีในยุคดีดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มะนาพี อินนุญช. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มาลัยพร สวัสดิ์. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐนันท์ สุนันทวิช. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- รัตนาวดี เทียงตรง. (2564). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราศรี สวอินทร์ และคณะ. (2562). การสร้างแรงบันดาลใจจากครุต้นแบบเพื่อพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครูในสามจังหวัดชายแดนใต้.
รายงานการวิจัย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งนภา นีรงบุดร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลลิตา สมใจ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรุจ วรดุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีสู่เป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรกร ชวดกลางลา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทนา ไม้งำปา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- วาทีต บุญใบ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวดี ทวีโชค. (2561). *สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิภาสธินี หัสกรรจ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลลักษณ์ สีดา, ธวัชชัย โพไพล และละม้าย กิตติพร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 8(29), 11 – 21.
- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วุฒินันท์ โพทะเลา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

คุณลักษณะ พลศรีเมือง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 357 – 358.

สมคิด บางโม. (2557). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. <https://sakonnakhon3.go.th/2024/>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการ
บริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ
นิติบุคคล. กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียน
“ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการพุทธศาสนา. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ลิตธิชัย สิมิ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระรุญเจริญ และ วรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). *ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล. ในรายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3, 138 – 148*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนิสา เมฆวิสัย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชา คัดคำ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาภรณ์ เทียนดำ, สมชาย เทพแสง และ สนั่น ประจักษ์จิตร (2567). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 19(37),
63 – 75.

หทัยชนก ปัญญา. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อติเทพ เส็งสาย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนันต์ นามทองตัน. (2554). มอทางลัดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง
แอนด์พับลิชชิง.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา:
นาศิลป์โฆษณา.

อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัญสุชา บุญขันดินาถ. (2562). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
39(1), 5 – 8.

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัศวิน อินตา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อานนท์ แสนภุา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อวิชฌนธ์ อิมเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อุษา บัวหลวง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). “การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล” (2559). [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/52232>.
- Avolio, B. J. Bass, B. M. and Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of occupational and organizational psychology*, 72(4), 441 – 462.

- Aydin, G. (2007). *The use of mind maps and the theory of multiple intelligences in the science instruction Academia*. Edu. 21, 74 – 79.
- Bank, A. (2017). *Leadership in the digital age*. Retrieved April 16, 2018, from <http://farrukhiqbal.iba.edu.pk/pdfs/BankAlfalahLeadershipintheDigitalAge.pdf>
- Bass & Avolio. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free press.
- _____. (1997). Personal selling and transactional/transformational leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(3), 19 – 28.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 21 – 32.
- Beare & Bennis, (2016). *Creating an Excellent School*. (New York: Routledge, *Training & Development Journal*, 1985), 107.
- Bora Ly. (2023). The Interplay of Digital Transformational Leadership, Organizational Agility, and Digital Transformation. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01377-8>.
- Braun. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The leadership quarterly*, 24(1), 270 – 283.
- Brown, F. (1998). *The administrative process in education (5th ed.)*. McGraw–Hill.
- Buehler, D. (2016). *Digital Leadership & Strategy & Online*. Retrieved March 4, 2025.
- Candoli, I. C., Hack, W. G., & Ray, J. R. (1991). *School business administration: A planning approach (4th ed.)*. Allyn and Bacon.
- Christopher, D.C. F. (2019). School Principals' Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers' Self-Efficacy. *International Journal of Advanced Research*, V7(1): 622 – 635.

- Covey, S.R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Texas: The Dryden Press.
- Dale S. B. (1957). *Personnel: The management of people at work*. 2nd ed. New York: Macmilland Company.
- Eunhui, L. (2012). Big Five Personality Traits and Equity Sensitivity and Transformational Leadership. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(2), 164 – 167.
- Farhat & Muhammad. (2018). Gender Differences in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and Research*, 40(1), 99 – 113.
- Feng, C., Huang, X., & Zhang, L. (2016). A multilevel study of transformational leadership, dual organizational change innovative behavior in groups. *Journal of Organizational Management*, 15(1), 1 – 10.
- Fullan, M. (2006). *Leading in a Culture of Change: Personal Action Guide and Workbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C. & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *Journal of Developing Areas*, 49(6), 459 – 467.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Guzman, V. E., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 43, 543 – 550.
- Hashemi, A.S. (2013). Investigating the relationship between organizational climate and organizational commitment and organizational effectiveness among school managers: A case study in Fars province in Iran, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 2(3), 1665 – 1671.
- Hill, C. W. L. & Mcshane, S. L. (2008). *Principles of Management*. New York: McGraw.

- Hobbs, R. (2010). *Digital and media literacy: A plan of action* (Knight commission on the information needs of communities in a democracy). Washington, DC: Aspen Institute & Knight Foundation.
- House, R.J. (1999). *Cultural Influences on Leadership and Organizations: Globe Project*. In W.H. Mobley (Ed.), *Advances in Global Leadership*. Stamford: JAI Press.
- Hoy A. Wayne; Cecil G, Miskel. (2005). *Education administration. Theory, research and practice (7th ed.)*. New York: McGraw – Hill.
- Jafarzadeh. (2014). *Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice – Hall International.
- Joyce, B. (1992). *Models of teaching (4th ed.)*. Allyn and Bacon.
- LEAD Research Series. (2015). *Beyond easy answers: New leadership practice for the digital age*. Berlin: Mercator Capacity Building Center for Leadership and Advocacy.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organization psychology*. New York: Englewood Prentice – Hall.
- Morphet, D. (2007). The Administration of the School Administrators. *Dissertation Abstract International*, 34(03), 705 – A.
- Mushinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an introduction to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- Owan, V. J. (2018). *Administration of Personnel Management Functions: Implication for the School*. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3194793>. May 11th, 2025.
- Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education*. 4rd ed. Engle Wood Cliffs, NJ: Merrill.
- Pasovska, S. (2018). The impact of transformational leadership in improvement of the organizational capability. *International Journal for Innovation Education and Research*. Prilep Republic of Macedonia. 235–246.

- Robinson, L. (2019). *Burnout Prevention and Treatment [Web blog message]*. Retrieved from <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnoutprevention-and-recovery.htm>. April 12, 2025.
- Schrum, L. & Levin, B. (2009). *Leading 21st century schools*, Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Sergiovanni, T. J. Kelleher, P. McCarthy, M. M. & Wirt, F. M. (2004). *Educational governance and administration*. (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sheninger, E. (2014). *Pillars of Digital Leadership in Education*. Retrieved from <http://leadered.com/pillars-of-digital-leadership/>.
- Sherwood, F. P. (1954). The Management Approach to Budgeting. *Brussels. International of Administrative Science*, 10 – 11.
- Smith, J. (2019). *Information Technology and Social Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, W. E., & Others. (1969). *The education's encyclopedia* (p. 170). Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (2005). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw–Hall Book Company.
- Sullivan, L. (2017). *8 skills every digital leader need*. [online]. Retrieved form : <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-everydigital-leader-needs>. [accessed April 3 2025].
- Timothy & Tom. (2011). Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment. University of Central Arkansas. *Research Management Review*, Volume 18, 42 – 63.
- Ukpong N. N. & Uzoigwe, M. C. (2020). Innovations in managing school community relations and Principals' administrative effectiveness: implications For attainment of sustainable development Goals in nigeria. *African Journal of Innovations and Reforms in Educational Management*, 1(1), 503 – 512.

Van der Voet, J., Kuipers, B., & Groeneveld, S. (2015). Held back and pushed forward: leading change in a complex public sector environment. *Journal of Organizational Management*, 12(2), 202 – 345.

WICE Logistics Public Company Limited. (2018). *Digital 4.0*. Retrieved from: <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology>.
October 20th, 2025.

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. (6th ed.) New Jersey: Prentice – Hall.

YulK. (2010). *Leadership and Per formational Leader*. New York: Mc Graw – Hill.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
4. นางวรรณวิภา เต็มอุดม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองแวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางสาวชญาณ์พัฒน์ อุดม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองตากวยหนองนาแซง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นายแดนไพร สีมาคาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านขาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นายเอกพันธ์ อรกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
9. นางสาวรัตติยา จันทาศิริ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางนิตยา วงศ์คำนาม
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๔ ๒๔๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๒๔ ๒๔๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕



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

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิระศักดิ์ สุวรรณไตรย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวรรณวิภา เต่าอุดม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชญาน์พัฒน์ อุดม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าแร่แดงปลาปาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๒๔ ๒๔๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓

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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชีเหล็กเหล้าสมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขุนภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสามขา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓

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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๓



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

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเหมือดเมียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๘

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ฤดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายณรงค์ เห็นหลอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘



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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวรวิทย์ บุญพูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๔ ๒๔๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘



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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.แดนไพร สีมาคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธีระพงษ์ แก้วฝ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเอกพันธ์ อรกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๒๔ ๒๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตติยา จันทาศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ฤดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๘

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนิตยา วงศ์คำนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๒๙ ๒๔๗๙

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 33 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 30 ข้อ รวมข้อคำถามแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 จำนวน 63 ข้อ
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกันใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

- ☐ โรงเรียนประถมศึกษา
- ☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
สร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองอนาคตขององค์กร และกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ พัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกฝ่ายในการพัฒนาสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดก้าวหน้า ทันสมัย กำหนดเป้าหมายองค์กร วางแผนเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการบริหาร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการทำงานอย่างทุ่มเท พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และจัดการข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้ตามเข้าใจ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ในอุดมการณ์ช่วยให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่คิดค้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน					
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ดี พร้อมการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยผลักดันให้สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการกระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาจากมุมมองใหม่ ๆ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความมั่นใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัว และนำสถานศึกษาเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
2	สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ					
3	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
6	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา					
7	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
8	สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ		5	4	3	2	1
9	สถานศึกษามีการดำเนินงานการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตังงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ					
10	สถานศึกษามีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร					
11	สถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ					
12	สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
13	สถานศึกษามีการวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ					
14	สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชีการเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน					
15	สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด					
3. ด้านบริหารงานบุคคล						
16	สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
17	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน					
18	สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่โปร่งใส					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านบริหารงานบุคคล (ต่อ)		5	4	3	2	1
19	สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบที่กำหนด					
20	สถานศึกษามีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่ออย่างเป็นระบบ					
21	สถานศึกษามีการสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
22	สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
4. ด้านบริหารงานทั่วไป						
23	สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผนจัดระบบการบริหารงานทั่วไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
24	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม					
25	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
26	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านบริหารงานทั่วไป (ต่อ)		5	4	3	2	1
27	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกันอย่างคลอบคลุม					
28	สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา					
29	สถานศึกษามีการดำเนินงานธุรการ ตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ					
30	สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 43 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล								
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ มองอนาคตขององค์กรและกำหนด ทิศทางการนำเทคโนโลยีมาพัฒนา สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม มากำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้าง นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ก้าวหน้า ทันสมัย กำหนดเป้าหมาย องค์กร วางแผนเชื่อมโยงเทคโนโลยี กับการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การเป็นผู้วิสัยทัศน์ดิจิทัล								
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการทำงานอย่างทุ่มเท พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และจัดการข้อพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้ตามเข้าใจ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจ และศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และแน่วแน่ในอุดมการณ์ช่วยให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อเสริมสร้าง องค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน								
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี								
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความ กระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ที่ดี พร้อมการให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม แนวคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ทักษะในการใช้เครื่องมือและระบบ ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี								
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยผลักดันให้ สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา นวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา								
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ประยุกต์ใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยี มาใช้ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงข้อมูล วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการกระตุ้นให้ บุคลากรมองปัญหาจากมุมมองใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ นำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา								
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความมั่นใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัว และนำสถานศึกษาเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล								
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5.4 สถานศึกษามีการวัดและ ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน ตามระเบียบว่าด้วยการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 สถานศึกษามีการส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.6 สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ สื่อ และการใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 43 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล มีความสอดคล้องทั้ง 33 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 44 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านบริหารงานวิชาการ								
1.1 สถานศึกษามีการดำเนินงาน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีความทันสมัยสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 สถานศึกษามีการวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 สถานศึกษามีการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 สถานศึกษามีการวัดและ ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน ตามระเบียบว่าด้วยการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 สถานศึกษามีการส่งเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ สื่อ หนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1.7 สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.8 สถานศึกษามีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนา สนับสนุนทางวิชาการให้มีความเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ								
2.1 สถานศึกษามีการดำเนินงาน การจัดทำแผนงบประมาณ ค่าขอตั้ง งบประมาณ และแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 สถานศึกษามีการอนุมัติการใช้จ่าย งบประมาณ การขอโอนและการขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 สถานศึกษามีการบริหารจัดการ ทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2.5 สถานศึกษามีการวางแผนบริหารจัดการ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6 สถานศึกษามีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำบัญชี การเงิน แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7 สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานงบประมาณตามระเบียบ ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านบริหารงานงบประมาณ								
3.1 สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผน อัตราค่าจ้าง และการจัดสรรอัตรา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 สถานศึกษามีดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5 สถานศึกษามีการจัดระบบและการ จัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3.6 สถานศึกษามีการสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7 สถานศึกษามีการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านบริหารงานทั่วไป								
4.1 สถานศึกษามีการดำเนินงานการวางแผน จัดระบบการบริหารงานทั่วไปเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา สนองความต้องการของชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนประสานงานประชาสัมพันธ์งานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4.5 สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในทุกด้าน สามารถใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกันอย่างครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6 สถานศึกษามีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7 สถานศึกษามีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.8 สถานศึกษามีการดำเนินงานกิจการนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 44 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.532 – 0.729 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972	1	0.695
	2	0.584
	3	0.696
	4	0.729
	5	0.546
	6	0.671
	7	0.532
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.282 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972	8	0.652
	9	0.750
	10	0.676
	11	0.756
	12	0.698
	13	0.282
	14	0.678
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.642 – 0.831 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.971	15	0.715
	16	0.669
	17	0.697
	18	0.642
	19	0.732
	20	0.831
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.745 – 0.830 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.971	21	0.792
	22	0.811
	23	0.830
	24	0.745
	25	0.810

ตาราง 45 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)	26	0.788
	27	0.802
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.649 – 0.860 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.971	28	0.649
	29	0.762
	30	0.805
	31	0.860
	32	0.816
	33	0.795
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.282 – 0.860 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เท่ากับ 0.973		

จากตาราง 45 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.282 – 0.860 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เท่ากับ 0.973 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.532 – 0.729 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.282 – 0.756 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.642 – 0.831 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.971
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.745 – 0.830 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.971
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.649 – 0.860 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.971

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.516 – 0.722 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.973	1	0.619
	2	0.665
	3	0.516
	4	0.722
	5	0.682
	6	0.597
	7	0.680
	8	0.598
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.717 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972	9	0.825
	10	0.776
	11	0.781
	12	0.717
	13	0.799
	14	0.771
	15	0.764
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.658 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972	16	0.832
	17	0.774
	18	0.766
	19	0.658
	20	0.805
	21	0.793
	22	0.834

ตาราง 46 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	23	0.749
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.680 – 0.852	24	0.779
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972	25	0.786
	26	0.792
	27	0.777
	28	0.680
	29	0.772
	30	0.852
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.516 – 0.852 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.973		

จากตาราง 46 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.516 – 0.852 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.973 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.516 – 0.722 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.973
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.717 – 0.825 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972
3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.658 – 0.834 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.680 – 0.852 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.972

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Statistics

		STA	NAT
N	Valid	335	335
	Missing	0	0
Mean		1.7284	1.4627
Std. Deviation		.44547	.49935

Frequency Table**STA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADMIN	91	27.2	27.2	27.2
	Teacher	244	72.8	72.8	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

NAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Small	180	53.7	53.7	53.7
	Expand	155	46.3	46.3	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7 Vis
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Vis	335	2.14	5.00	4.5446	.54702
Deo	335	2.29	5.00	4.6030	.52887
Ins	335	2.17	5.00	4.5602	.55015
Use	335	2.14	5.00	4.5258	.57051
Con	335	2.67	5.00	4.5900	.49492
Valid N (listwise)	335				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Acad	335	3.00	5.00	4.6321	.45973
Bud	335	2.71	5.00	4.6964	.45477
Per	335	2.86	5.00	4.6934	.47444
Gener	335	2.75	5.00	4.6459	.50162
Valid N (listwise)	335				

T-Test

Group Statistics					
	STA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vis	ADMIN	91	4.7111	.43120	.04520
	Teacher	244	4.4824	.57285	.03667
Deo	ADMIN	91	4.7441	.38833	.04071
	Teacher	244	4.5504	.56423	.03612
Ins	ADMIN	91	4.7051	.42751	.04482
	Teacher	244	4.5061	.58097	.03719
Use	ADMIN	91	4.6766	.48880	.05124
	Teacher	244	4.4696	.58922	.03772
Con	ADMIN	91	4.6758	.43699	.04581
	Teacher	244	4.5581	.51202	.03278
CHANGE	ADMIN	91	4.7026	.40713	.04268
	Teacher	244	4.5133	.53152	.03403

T-Test

Group Statistics					
	STA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Acad	ADMIN	91	4.7212	.37596	.03941
	Teacher	244	4.5989	.48381	.03097
Bud	ADMIN	91	4.7677	.36118	.03786
	Teacher	244	4.6698	.48305	.03092
Per	ADMIN	91	4.7959	.38928	.04081
	Teacher	244	4.6552	.49785	.03187
Gener	ADMIN	91	4.7459	.39811	.04173
	Teacher	244	4.6086	.53105	.03400
EFFI	ADMIN	91	4.7577	.34097	.03574
	Teacher	244	4.6331	.46413	.02971

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Vis	Equal variances assumed	7.575	.006	3.459	333	.001	.22871	.06611	.09866	.35876
	Equal variances not assumed			3.929	213.254	.000	.22871	.05821	.11398	.34345
Deo	Equal variances assumed	8.307	.004	3.019	333	.003	.19376	.06419	.06750	.32002
	Equal variances not assumed			3.560	233.827	.000	.19376	.05442	.08654	.30098
Ins	Equal variances assumed	6.696	.010	2.979	333	.003	.19898	.06679	.06759	.33037
	Equal variances not assumed			3.417	218.314	.001	.19898	.05824	.08420	.31376
Use	Equal variances assumed	5.726	.017	2.990	333	.003	.20705	.06926	.07082	.34329
	Equal variances not assumed			3.254	192.988	.001	.20705	.06363	.08156	.33255
Con	Equal variances assumed	6.801	.010	1.945	333	.053	.11776	.06054	-.00132	.23685
	Equal variances not assumed			2.091	187.544	.038	.11776	.05633	.00664	.22888
CHANGE	Equal variances assumed	8.162	.005	3.076	333	.002	.18925	.06153	.06821	.31030
	Equal variances not assumed			3.467	209.440	.001	.18925	.05458	.08165	.29686

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Acad	Equal variances assumed	9.533	.002	2.178	333	.030	.12228	.05616	.01182	.23275
	Equal variances not assumed			2.439	206.350	.016	.12228	.05013	.02346	.22110
Bud	Equal variances assumed	8.917	.003	1.758	333	.080	.09787	.05569	-.01167	.20741
	Equal variances not assumed			2.002	214.734	.047	.09787	.04889	.00151	.19423
Per	Equal variances assumed	10.217	.002	2.433	333	.015	.14077	.05785	.02697	.25457
	Equal variances not assumed			2.719	205.031	.007	.14077	.05178	.03868	.24285
Gener	Equal variances assumed	13.921	.000	2.241	333	.026	.13727	.06125	.01679	.25775
	Equal variances not assumed			2.550	214.155	.011	.13727	.05383	.03117	.24337
EFFI	Equal variances assumed	14.142	.000	2.335	333	.020	.12455	.05335	.01961	.22949
	Equal variances not assumed			2.680	218.688	.008	.12455	.04648	.03294	.21616

Correlations

		Correlations										
		Vis	Deo	Ins	Use	Con	CHANGE	Acad	Bud	Per	Gener	EFFI
Vis	Pearson Correlation	1	.893**	.857**	.838**	.833**	.939**	.724**	.637**	.667**	.693**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Deo	Pearson Correlation	.893**	1	.877**	.840**	.850**	.946**	.741**	.647**	.676**	.724**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Ins	Pearson Correlation	.857**	.877**	1	.891**	.848**	.950**	.757**	.666**	.711**	.722**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Use	Pearson Correlation	.838**	.840**	.891**	1	.869**	.944**	.733**	.615**	.668**	.705**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Con	Pearson Correlation	.833**	.850**	.848**	.869**	1	.931**	.793**	.671**	.715**	.741**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
CHANGE	Pearson Correlation	.939**	.946**	.950**	.944**	.931**	1	.795**	.686**	.729**	.760**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Acad	Pearson Correlation	.724**	.741**	.757**	.733**	.793**	.795**	1	.758**	.760**	.799**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Bud	Pearson Correlation	.637**	.647**	.666**	.615**	.671**	.686**	.758**	1	.827**	.812**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Per	Pearson Correlation	.667**	.676**	.711**	.668**	.715**	.729**	.760**	.827**	1	.880**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
Gener	Pearson Correlation	.693**	.724**	.722**	.705**	.741**	.760**	.799**	.812**	.880**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
EFFI	Pearson Correlation	.736**	.754**	.772**	.736**	.790**	.803**	.895**	.917**	.939**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ชื่อผู้วิจัย นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ธีระ ภูดี

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา..... จบการสัมภาษณ์ เวลา.....

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำประเด็นการพิจารณาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางการพัฒนา ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การบริหารงานทั่วไป
2. การบริหารงานวิชาการ

โดยการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา
นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล อย่างไร?

Blank handwriting practice lines with a diagonal watermark reading "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี" (Rajabhat Thanyaburi University).

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านการใช้เทคโนโลยีกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างไร?

[illegible]

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้

นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายณรงค์ เห็นหลอด ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



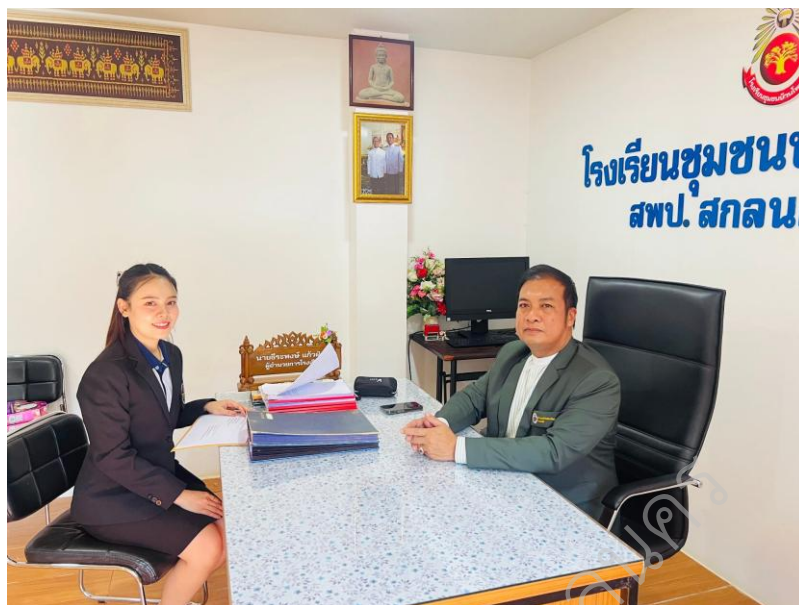
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.แดนไพโร สีมาคาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายเอกพันธ์ อรกุล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวรัตติยา จันทาศิริ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางนิตยา วงศ์คำนาม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศงขลา เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางภัทราภรณ์ อ่อนสุระทุม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 51 หมู่ 6 ตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองตากวยหนองนาแซง ตำบลธาตุ อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร 47120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2567	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองตากวยหนองนาแซง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3