



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ทรงศิลป์ จันทุ่ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ทรงศิลป์ จันทน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DIGITAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS'
FUNCTIONAL COMPETENCY IN SCHOOLS UNDER
NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY
SONGSIN JANPOOM

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

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทรงศิลป์ จันทุม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

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

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม นางจิราพร นาโพธิ์ทอง นางรัชณี สมรฤทธิ นายวีรเพชร สุธรรม นางสาวนิตยา สายเครือดีบ นางสาวรุ่งทิวา ศรีวรรณ นางศิริณา พรหม นายศราวุธ บ้านกลาง นางสาวนราทิพย์ พันธุ์ไชย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก ความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ภรรยา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้ง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี ครูบาอาจารย์ และผู้อุปการคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ทรงศิลป์ จันทน์ปุม

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตาม สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ทรงศิลป์ จันทน์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และลักษณะการเปิดสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 323 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน ในปีการศึกษา 2568
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม
และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.833
และแบบสอบถามประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.816 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
t – test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{xy} = 0.852$)

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) และด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 77.60

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยผู้บริหารควรเป็นผู้นำและเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี สำหรับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน โดยผู้บริหารควรนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ เชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาโรงเรียน และสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม 4) ด้านการรู้ ดิจิทัล โดยผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ 5) ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้บริหารควรปลูกฝังจิตสำนึก ด้านจริยธรรมดิจิทัล และการป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สมรรถนะประจำสายงานของครู

TITLE	Digital Leadership of Administrators Affecting Teachers' Functional Competency in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Songsin Janpoom
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Asst. Prof Dr. Ploenpit Thummarat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, investigate the relationship and predictive power, and establish guidelines for developing school administrators' digital leadership affecting the performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, classified by position status and teaching characteristics. The sample included 323 participants, consisting of 91 school administrators and 232 teachers in the academic year 2025. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and participant selection for the study involved employing stratified random sampling. The instruments for data collection included questionnaires and interview forms. The questionnaire on school administrators' digital leadership had discriminative powers ranging from 0.603 to 0.833 and reliability of 0.970, and the questionnaire on performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools had discriminative powers ranging from 0.609 to 0.816 and reliability of 0.974. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean and standard deviation, Independent Samples t – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' digital leadership was overall at a high level.
2. The performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools was overall at a high level.

3. The school administrators' digital leadership, as perceived by participants with different positions, showed differences at the 0.01 level of significance. However, no significant differences were found regarding teaching characteristics.

4. The performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools, as perceived by participants with different positions, was different at the 0.01 level of significance, and in terms of teaching characteristics, there was no difference.

5. The school administrators' digital leadership and the performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools showed a positive correlation at the 0.01 level of significance with a high correlation ($r_{xy} = 0.852$).

6. The school administrators' digital leadership could predict the performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools at the 0.01 level of significance in four aspects: creating digital learning culture (X_5), using digital technology in administration (X_3), having digital vision (X_1), and digital literacy (X_2), and at the 0.05 level of significance in one aspect: having ethics in using digital technology (X_4), with the predictive power of 77.60 percent.

7. Guidelines for developing school administrators' digital leadership affecting the performance effectiveness based on professional competencies of teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 recommended five aspects: 1) Creating digital learning culture – administrators should be leaders and role models in continuously using technology for teachers and personnel; 2) Using digital technology in administration – administrators should implement information systems for data management to support strategic decision – making; 3) Having digital vision – administrators should establish a clear vision for using technology to develop schools and communicate to ensure all personnel participate; 4) Digital literacy – administrators should have knowledge and understanding of education – related technology; and 5) Having ethics in using digital technology – administrators should cultivate digital ethics awareness and prevent misuse of technology.

Keywords: Digital Leadership of Administrators, Teachers' Functional Competency

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	18
ความหมายของผู้นำ	18
ความหมายของภาวะผู้นำ	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	23
ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	29
องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	31
ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู	72
ความหมายและความสำคัญของประสิทธิผล	72
องค์ประกอบของประสิทธิผล	76
ความหมายของสมรรถนะครู	79
องค์ประกอบของประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ..	80
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	114
ข้อมูลทั่วไป	114
การจัดการศึกษา	114

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภารกิจหลัก	115
ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ	116
กลยุทธ์	117
จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	117
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	118
งานวิจัยในประเทศ	118
งานวิจัยต่างประเทศ	134
3 วิธีดำเนินการวิจัย	139
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	140
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	140
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	146
การเก็บรวบรวมข้อมูล	151
การวิเคราะห์ข้อมูล	151
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	154
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	159
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	159
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	161
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	162

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	207
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	231
ความมุ่งหมายของการวิจัย	231
สมมติฐานของการวิจัย	232
วิธีดำเนินการวิจัย	233
สรุปผลการวิจัย	236
อภิปรายผลการวิจัย	240
ข้อเสนอแนะ	251
บรรณานุกรม	255
ภาคผนวก	279
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	281
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	287
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	303
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	319
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	331
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป	339
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	347
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	335
ประวัติย่อของผู้วิจัย	363

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	35
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	40
3 ประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	84
4 ประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	91
5 ประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	96
6 ประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	100
7 ประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	105
8 ประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	110
9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน	141
10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน	161
11 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	162
12 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	163
13 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	164

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) ...	166
15 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	167
16 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	168
17 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	169
18 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	171
19 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	172
20 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (Y_3)	173

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	175
22 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	177
23 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y ₆)	179
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	181
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอน	182
26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	183

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน	185
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	187
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม (Y_1)	190
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	191
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการ พัฒนานักเรียน (Y_2)	192
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการ บริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)	193
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4)	194

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านภาวะ ผู้นำครู (Y ₅)	195
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการ สร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน (Y ₆)	196
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม (Y ₇)	197
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	199
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการพัฒนา นักเรียน (Y ₂)	200

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
39		ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (Y ₃) 202
40		ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y ₄) 203
41		ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅) 205
42		ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Y ₆) 206
43		ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตาม สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม 208
44		การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน “การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล” 210

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน “การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน”	214
46 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน “การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล”	218
47 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน “การรู้ดิจิทัล”	223
48 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน “การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”	227
49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	321
50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	333
51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	336

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ นายศราวุธ บ้านกลาง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน สำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 วันที่ 3 กันยายน 2568	357
3 สัมภาษณ์ นางจิราพร นาโพธิ์ทอง คีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 วันที่ 3 กันยายน 2568	357
4 สัมภาษณ์ นายวีรเพชร สุธรรม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแก้วบัดโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 วันที่ 4 กันยายน 2568	358
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 6 กันยายน 2568	358
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 6 กันยายน 2568	359
7 สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา สายเครือธิ์บ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำแม่นาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 วันที่ 7 กันยายน 2568	359
8 สัมภาษณ์ นางสาวนราทิพย์ พันธุ์ไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุเทพวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 วันที่ 9 กันยายน 2568	360

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร ดุขฎิบัณติต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณติต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 14 กันยายน 2568 360	
10 สัมภาษณ์ ดร. อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 16 กันยายน 2568 361	
11 สัมภาษณ์ นางสาวรุ่งทิพา ศรีวรรณ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 วันที่ 18 กันยายน 2568 361	

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญหน้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศแบบก้าวกระโดด ซึ่งส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเกิดความเชื่อมโยงและต้องพึ่งพาอาศัยกันผ่านปฏิสัมพันธ์ทั้งในด้านการสื่อสาร การร่วมมือปฏิบัติภารกิจ และการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ในยุคปัจจุบันที่ข้อมูลข่าวสารหลั่งไหลเข้ามาอย่างมหาศาล มนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแยกแยะ และการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างเท่าทัน สภาพการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันในระดับเวทีโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และกลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้นานาประเทศต้องเร่งปฏิรูประบบการศึกษา โดยมี “คุณภาพการศึกษา” เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญยิ่งในศตวรรษนี้ ซึ่งปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการจัดการศึกษาในยุคแห่งการปฏิรูป อยู่ที่ “ผู้บริหารโรงเรียน” นักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นผู้มืออาชีพ สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิผล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เชื่อมโยงสถานการณ์ปัจจุบันเข้ากับวิสัยทัศน์ในอนาคต พร้อมทั้งมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรรณิกา กันทำ, 2561, หน้า 19 – 20) สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 ที่กำหนดเป้าหมายในการยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมผ่านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เตรียมความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกภาคส่วน รวมถึงปฏิรูปกระบวนการทำงานของภาครัฐให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพด้วยระบบฐานข้อมูล (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565, หน้า 1)

ในศตวรรษที่ 21 องค์ความรู้ในสังคมกำลังประสบการณ์การเปลี่ยนผ่านอย่างก้าวกระโดด อันเป็นผลมาจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อและบูรณาการข้อมูลจากทุกมุมโลกเข้าเป็นหนึ่งเดียว แรงผลักดันจากเทคโนโลยีดิจิทัลนี้ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมสำหรับการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้กับผู้เรียนเพื่อรองรับการดำเนินชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ความจำเป็นนี้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กในยุคใหม่ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับทิศทางของรัฐบาลที่ได้วางกรอบนโยบายโมเดลประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 เป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดประเทศไทย 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลนั้นกำหนดให้ผู้เรียนสามารถนำเอาองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายมาผสมผสานแบบสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและสังคมโดยรวมได้ ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้วางกรอบยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายให้ประชาชนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการด้านความเท่าเทียม และด้านประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 16)

ผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ผู้นำดิจิทัลจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกาศแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในสถานศึกษา โดยเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร และกลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014, pp. 490 – 493) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับสูง

จะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน และสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำความเข้าใจ และรู้เท่าทันบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างลึกซึ้ง รวมถึงต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียน การสอนในห้องเรียนอย่างเหมาะสม โดยเริ่มต้นจากการยอมรับเทคโนโลยีและการ เปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทั้งผู้บริหารและครู จากนั้นก็ส่งเสริมให้ครูบูรณาการในศาสตร์ การสอน เนื้อหาและเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และการนำเทคโนโลยี สู่การจัดการโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (สุกัญญา แซ่มช้อย, 2558, หน้า 216)

สำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสมัย ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเลือกใช้ เครื่องมือได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับความต้องการในการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 238) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลเป็นลักษณะพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความ กระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ กระบวนการทางดิจิทัลอย่างเหมาะสม และสามารถชี้นำพฤติกรรมของบุคคลให้มุ่งไปสู่ การบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะผลักดัน สนับสนุน การเปลี่ยนแปลงการจัดการ ศึกษาและ การทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 181)

กระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยการคิด เชิงระบบแบบองค์รวม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาระวิชา หลัก ได้แก่ ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และสาระการเรียนรู้ อื่น ๆ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และการทำงานในสังคมยุคใหม่ ทั้งนี้ แนวทางการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวได้ส่งผลให้บทบาท ของผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้หรือ ผู้บรรยาย มาเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่ชี้แนะ แนะนำ และจัดเตรียมเครื่องมือหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึง แสวงหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 4) เนื่องจากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาผู้มีหน้าที่สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีสมรรถนะที่จำเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 5 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำ และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2)

ในระดับพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดพันธกิจสำคัญจำนวน 8 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนตามกรอบหลักสูตรศตวรรษที่ 21 การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ Thailand 4.0 ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2567, ออนไลน์)

ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนา กระตุ้น และส่งเสริมครูผู้สอน ให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ อันจะส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน และคุณภาพของสถานศึกษา จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการนำมา ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ และมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนที่ต่างกัน แตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร
4. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจ
พยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการนำไปประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริม
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน ให้ดีขึ้นต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และจังหวัดใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์
เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นภัสรัญช์ สุขเสนา (2564, หน้า 103);
กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 9); ญัฐฐิตา สงค์แก้ว (2565, หน้า 44); ชิดชนก
ชำนาญยุทธภูมิ (2566, หน้า 6); รุสมัน มะนอ และคณะ (2566, หน้า 140); ไอรดา

นรสาร (2566, หน้า 249); กิตติภักดิ์ ฤทธิสุวรรณ, เอกลักษณ์ เพียสา และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2567, หน้า 210); รุ่งทิพย์ คำแก้ว, สรัญญา แสงอัมพร และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2567, หน้า 210); วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 10); วีรพันธ์ นาริบุตร และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2567, หน้า 150); Dettmann, Canwell and Wellins (2018, pp. 12 – 13); และ Karakose, Turgut et al. (2021, P. 6) และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1.2 การรู้ดิจิทัล

1.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

1.1.4 การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

1.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการประเมิน

สมรรถนะครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 8 – 15)

จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.2.2 การพัฒนานักเรียน

1.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

1.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน

1.2.5 ภาวะผู้นำครู

1.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,784 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 197 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,587 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา

2568 จำนวน 323 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.2.1.2 การรู้ดิจิทัล

3.2.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

3.2.1.4 การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.1.5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

3.2.2 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

ในโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 การพัฒนานักเรียน

3.2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

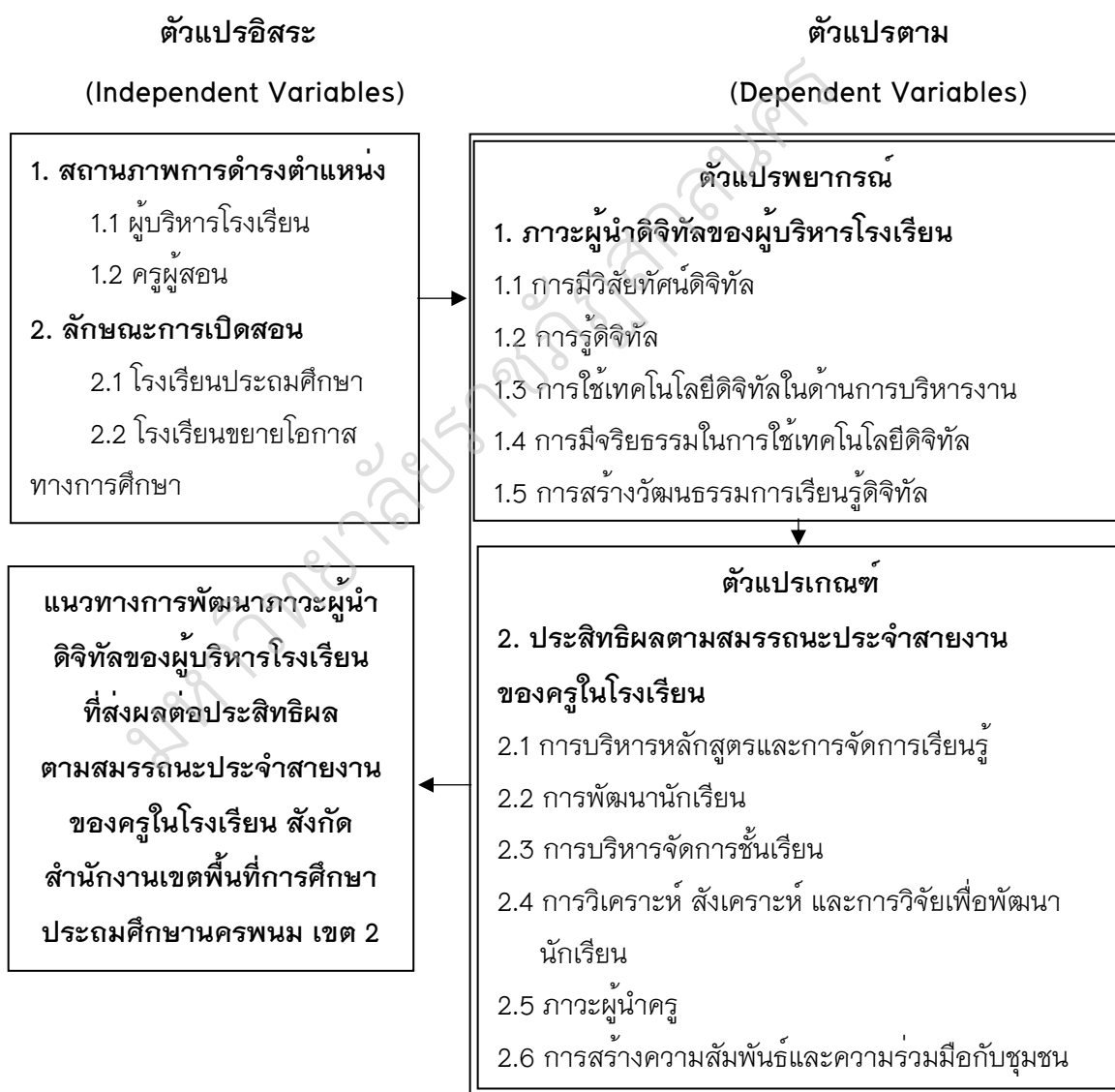
นักเรียน

3.2.2.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรม และขีดความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับการบริหารงานอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวางแผน กำกับดูแล และบริหารจัดการทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบ สนับสนุนนโยบายด้านนวัตกรรม และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและภาพอนาคตขององค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเข้าใจแก่บุคลากร ให้นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายนโยบาย แผนงาน และโครงการ สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัล และติดตามประเมินผล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล

1.2 การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรอบรู้และทักษะในการใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อเข้าถึง จัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสารสนเทศและองค์ความรู้

ใหม่ในการบริหารสถานศึกษา การสื่อสาร นำเสนอ แบ่งปัน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ตระหนักถึง จริยธรรมในการใช้สื่อ และสามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน เพื่อบูรณาการนวัตกรรมการเรียน การสอน พัฒนากระบวนการทำงาน การบริหารสถานศึกษา และการประเมินผล ในโรงเรียนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ และฐานข้อมูลระบบออนไลน์ต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ สถานศึกษา เพื่อเพิ่มและขยายขีดความสามารถของทีมงาน สนับสนุนครูและบุคลากร ในการสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและปฏิบัติการ โดยนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดเตรียมเอกสาร การจัดเก็บและค้นคืนข้อมูล การประมวลงานประจำปี การจัดทำแผนงบประมาณ และการบริหารงานให้ครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและตอบสนองในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้

1.4 การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ อย่างถูกต้องตามกฎหมายและบรรทัดฐานทางสังคม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เคารพสิทธิ และทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น ตระหนักถึงผลกระทบจากการใช้สื่อที่มีต่อสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากร มีความฉลาดทางดิจิทัล และใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างบรรยากาศ องค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับและพร้อมเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการ พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีความโปร่งใส

และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางดิจิทัล และเน้นการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง นำไปสู่การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้การวัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating Scale) ของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จและคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ที่สะท้อนถึงความสามารถในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการเลือกใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีประกอบการสอน รวมถึงมีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามตัวบ่งชี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น ความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทย ควบคู่ไปกับการส่งเสริมทักษะชีวิต การดูแลสุขภาพกายและจิต รวมถึงการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเข้มแข็ง ตามตัวบ่งชี้ 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน และ 4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน รวมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียนหรือรายวิชา และการกำกับดูแลชั้นเรียนให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ตามตัวบ่งชี้ 1) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา และ 3) กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ทักษะในการทำความเข้าใจปัญหา แยกแยะประเด็น และรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ และนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการวิเคราะห์งานในภาพรวมเพื่อยกระดับคุณภาพงาน ตามตัวบ่งชี้ 1) การวิเคราะห์ 2) การสังเคราะห์ และ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง วุฒิภาวะทางวิชาชีพ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอก โดยมุ่งเน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทาง วิชาการและการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตามตัวบ่งชี้ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ดี กับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อระดมทรัพยากร และการสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษา ตามตัวบ่งชี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้การวัดสมรรถนะประจำสายงานของครู ใช้แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating Scale) ของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ประจำปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และ / หรือ
ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2568

4. ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน หมายถึง รูปแบบการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับ
ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอน
ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง
วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมและยกระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์
ผลการวิจัย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะครู มาสร้างเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 10 ท่าน เพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
 - 1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
 - 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
2. ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของประสิทธิผล
 - 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผล
 - 2.3 ความหมายของสมรรถนะครู
 - 2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การจัดการศึกษา
 - 3.3 ภารกิจหลัก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

1. ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างเต็มใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น รวมถึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการประสานความเข้าใจระหว่างสมาชิก และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความร่วมมือภายในทีมงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การโดยมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตน มุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเต็มใจรับฟังพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้าง มีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มได้โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมรับความสามารถที่จะจูงใจ ชักนำและชี้นำให้บุคคลและสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิด และทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2561, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะหรือความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในการจูงใจและกำกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะชี้ขาดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต

สกุลังกานต์ โกสิลา (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือกที่ถูกแต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่ม ให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ในองค์การ

ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์ (2564, หน้า 30) ได้สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การเตรียมใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็น ที่รับทราบกัน ทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ปัญญา สมุทรหล้า และนันทิยา น้อยจันทร์ (2565, หน้า 1403) ได้สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับมีอิทธิพล และบทบาทหน้าที่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงหรือชี้นำผู้อื่นให้เกิดการร่วมมือด้วยความสมัครใจเป็นผู้ที่ต้องมีความรับผิดชอบ มีทักษะในการบริหารจัดการ และเป็นผู้ที่ต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอ

Ubben, G.C., et al. (2001, p. 13) ได้สรุปว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจูงใจ ต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การโดยมุ่งให้คนเห็น คล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้นำพาองค์การหรือ นิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบองค์การ

เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การและยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย

นอกจากนี้ Ubben, G.C., et al. (2001, p. 14) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ

1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงาน สามารถช่วยได้สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้
2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น

3. ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวคิด และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นอยู่บทบาทผู้นำ

5. ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่ยอมรับทราบกันทั้งองค์การ

6. ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า

7. ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยจิตใจเปิดกว้าง พร้อมรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนนวัตกรรม ผู้นำมุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยทำหน้าที่เสมือนผู้รับใช้ที่อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และพร้อมก้าวไปข้างหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยความยืดหยุ่นและพร้อมมอบโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงศักยภาพ

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งต้องมียุติในตัวผู้นำเพื่อสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2561, หน้า 4) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการใช้อิทธิพลจูงใจ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อคนอื่น เพื่อให้คนอื่นมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การ โดยที่ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ในสถานการณ์ต่าง ๆ

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 15) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และผลสำเร็จได้

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 10) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตามในการจูงใจ หรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวม เป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 32) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคล ที่สามารถสร้างจูงใจหรือสั่งการให้บุคคล กลุ่มคนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อมจูงใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งถือเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งระหว่างผู้นำและผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

รัตนา จีวแหลม, ศรีนิยา พุทธบริวาร และยุทธภูมิ อยู่ถ่มสังข์ (2563, หน้า 677) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพล ให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาจากผู้นำ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งงาน ประสานงาน ตามบทบาทหน้าที่ให้การปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

สฤตศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 12) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตน ที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิด รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 12) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการจูงใจหรือชักชวนเพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความสุขในการทำงานตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่กว้างไกลเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำ ในการชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 41) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565, หน้า 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และจูงใจให้ผู้อื่นละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วปฏิบัติงานหรือภารกิจ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Daft, R. L. (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005, p. 241) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008, p. 176) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการที่มีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และกลุ่มเป้าหมาย

Yukl, G. (2013, p. 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกัน ในสิ่งที่จำเป็นต้องทำและวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงกระบวนการในการอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความพยายามของบุคคลและกลุ่ม ในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น โดยมุ่งสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ผู้นำจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม และกระตุ้นให้ทุกคนทำงานด้วยความเชื่อใจและศรัทธา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังหมายรวมถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การคิดนอกกรอบ และการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้
 นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ และตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พนมภรณ์ ศรีโคตร (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อจะให้ปฏิบัติตาม ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน และโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์การ ซึ่งเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร ภาวะผู้นำยิ่งทวีความสำคัญขึ้นมาก เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ดังนั้นผู้นำต้องมีความมานะอดทนต่อความยากลำบาก ในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับคนลูกน้อง เข้ากับเพื่อร่วมงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ เพื่อจะประคับประคองและนำกิจการ

ของตนให้ดำเนินไปด้วยดี ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทำให้การทำงานของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปโมยอริไชย (2563, หน้า 64) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้ องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน องค์การที่แสวงหาผลกำไร หรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ จะต้องมีความรู้ คุณลักษณะ ความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์การ ทั้งที่มีในผู้นำและผู้ตามขององค์การนั้นสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งในองค์การของตนเองและองค์การอื่น จนขยายสู่องค์การระดับประเทศต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงาน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์การ เป็นผู้วางแผนสั่งการ กำกับติดตาม สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในตัวของผู้บริหารนั้นถือว่ามีค่ามากที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรมีความก้าวหน้า หรือแม้แต่การบริหารความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรรวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องได้รับการเผชิญในแต่ละวัน หากผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำก็จะบริหารงานให้องค์กรเป็นที่เข้มแข็งและเจริญเติบโตก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ชัชวาลย์ ระดาฤทธิ์ (2567, หน้า 98) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมากซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายพันธกิจและมีเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลโดยอำนาจหน้าที่ หรือโดยได้รับความเชื่อถือศรัทธาที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องการอันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

Bennis, W. (2009, p. 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการแปลงวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริง (Capacity to translate vision into reality) ซึ่งเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่เข้มแข็งจะช่วยสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการนำพาองค์การผ่านพ้นวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

Yukl, G. (2013, p. 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญในการใช้อิทธิพลเพื่อตีความเหตุการณ์ภายนอก เลือกวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกิดความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิก เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

จากความสำคัญและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเต็มใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน ประสานความขัดแย้ง และนำองค์การให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะวิกฤตหรือการแข่งขันที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการปรับตัว ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากรให้มีทักษะการใช้

เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงการมีความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence Quotient – DIQ) จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำพาสถานศึกษาและผู้เรียนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์, 2564, หน้า 2 – 3) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังนี้

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 135) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์และ เป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ใส่ใจเรื่องของสัตว์ทางการเมืองที่เหมาะสม

กันตชาติ กุตนอก (2565, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้านสนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมโยง สร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานในการเรียนรู้และการสอน เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการวัดผลนักเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ใช้ข้อมูลนักเรียนในการปรับปรุงการสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากร

จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565, หน้า 400) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในการสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา

คมสันท์ จันสอน และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 221) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพฤติกรรม

ของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีความสามารถ ความรู้ และทักษะด้านดิจิทัลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษา และสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและทันสมัยด้านดิจิทัล

ชฎานิศ โฆษิตพิมานเวช และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2566, หน้า 253) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียนครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมโดยมีองค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์เกี่ยวกับดิจิทัล ทักษะและความรู้ดิจิทัล การสื่อสารและสารสนเทศ โดยดิจิทัลและความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยี

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางการมีขั้นตอน เป็นระเบียบแบบแผน ในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือกับครู ผู้ปกครองชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

วรารณ พวงสำเนา และ ชนมณี ศิลาณุกิจ (2566, หน้า 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นนโยบายที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการดำเนินงาน

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติทั่วถึงทั้งองค์กร

3. การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการประพัตินเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมมุ่งเน้นความเป็นธรรมในองค์กร

4. การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารดิจิทัลในสถานศึกษาในการสื่อสารการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล และการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

5. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพ

ณัฐกานต์ วรรณสาร (2567, หน้า 64) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาบริหารจัดการปรับประยุกต์ในการบริหารองค์กร สร้างสมดุลของทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

Mihardjo, L., Sasmoko, S., Alamsyah, F., & Elidjen, E. J. M. S. L. (2019, p. 1060) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การบูรณาการความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสามารถของผู้นำเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้นำดิจิทัลสามารถกำหนดโอกาสต่อการส่งเสริมผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Yusof, M. R., Yaakob, M. F. M., & Ibrahim, M. Y. (2019, p. 1482) ให้ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำโรงเรียนบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อุปกรณ์พกพา แอปพลิเคชันการสื่อสารและเว็บไซต์ สู่การจัดการศึกษาแบบยั่งยืน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนนี้ ผู้นำต้องผสมผสานระหว่างทรัพยากร ฮาร์ดแวร์ และเทคโนโลยี

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทุกด้าน โดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารต้องสามารถ

วางแผน กำกับ และบริหารการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายด้านนวัตกรรม ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

ปัจจุบันโลกยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษา บทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการแข่งขันระดับสูง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ทรรศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

จิระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 26) ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบุคลากรสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีความเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้การนำแพลตฟอร์มมาใช้ในการบริหารเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำที่ใช้การสั่งการ มาเป็นการโค้ชและให้คำแนะนำ มีความยืดหยุ่น ในการบริหารงานใช้เทคโนโลยีมาเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสรรค์เทคโนโลยีที่ร่วมกันได้ในหลายกลุ่มงานของสถานศึกษาไม่สร้างภาระแก่บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงและใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบได้

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 32) ได้สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคนและการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนอง และแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

คมสันท์ จันสอน และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 221) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสู่วัฒนธรรมดิจิทัล

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 31) ได้สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึงภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และรู้จักการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายรวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ณัฐกานต์ วรรณสาร (2567, หน้า 63) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กไทยในยุคดิจิทัล การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กในยุคนี้เป็นเรื่องท้าทายสำหรับการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพสามารถใช้ชีวิตควบคู่กับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตร่วมกับเทคโนโลยีเป็น นักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุขในโลกยุคดิจิทัล

El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2016, p. 141; Kane, Anh, Phillips, & Garth, 2019; Shin, Mollah, & Choi, 2023, p. 34) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารธุรกิจในการอยู่รอดในยุคดิจิทัลใหม่ เนื่องจากธุรกิจในปัจจุบันต้องปรับกลยุทธ์องค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำในปัจจุบันต้องใช้บูรณาการและใช้สิ่งใหม่ ที่มีความคล่องแคล่ว และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งใช้การสื่อสารและการจัดการด้วยวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Oberer, B., & Erkollar, A. (2018, p. 405) ได้สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล (Leadership 4.0) คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมกับความสามารถทางดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการนวัตกรรม และการนำพาองค์กรผ่านกระบวนการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation) โดยต้องมีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

Sheninger, E. C. (2019, p. 2) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของเครื่องมือหรือเทคโนโลยี แต่เป็นเรื่องของการเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) และพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนที่ยั่งยืน มีความสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียน การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ สถานศึกษา การพัฒนาแบรนด์ขององค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับตัวและนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในแง่ของนโยบาย ระบบการจัดการ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียน อีกทั้งยังช่วยในการสร้างแนวทางการบริหารที่เป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในอนาคต

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ทรรศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

นักสรีญช์ สุขเสนา (2564, หน้า 103) ได้เสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล
2. วิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล
3. สมรรถนะทางเทคโนโลยี
4. สังคม จริยธรรมและกฎหมาย

กันตชาติ กุตนอก (2565, หน้า 9) ได้เสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี
3. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน

5. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล

ณัฐริตา สงค์แก้ว (2565, หน้า 44) ได้เสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล
3. การสื่อสารดิจิทัล
4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม
5. การรู้ดิจิทัล

ชิดชนก ชำนาญยุทธภูมิ (2566, หน้า 6) ได้เสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การผลิตและความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล
4. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล
6. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

รุสมัน มะนอ และคณะ (2566, หน้า 140) องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การเป็นพลเมืองดิจิทัล
3. การบริหารจัดการองค์การดิจิทัล
4. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

ไอรดา นรสาร (2566, หน้า 249) ได้เสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร
2. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี
5. ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

6. ด้านการผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ

กิตติภักดิ์ ฤทธิสุวรรณ, เอกลักษณ์ เพียสา และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2567, หน้า 210) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสื่อสารดิจิทัล
2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. การรู้ดิจิทัล
4. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

รุ่งทิพย์ คำแก้ว, สรัญญา แสงอัมพร และธีระพงษ์ สมหาใหญ่ (2567, หน้า 210) องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การรู้ดิจิทัล
3. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล
4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
5. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 10) องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ
3. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ

วีรนนท์ นาริบุตร และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2567, หน้า 150) องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ
2. การสร้างบรรยากาศองค์กร
3. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ
4. ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล
5. การสื่อสารดิจิทัล

Dettmann, J., Canwell, A., & Wellins, R. (2018, pp. 12 – 13)

ได้กล่าวถึง ความสามารถของผู้นำในยุคดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำต้องเข้าใจดิจิทัล
2. ผู้นำต้องปรับตัว
3. ผู้นำต้องดำเนินการให้สำเร็จ
4. การทำงานร่วมกันด้วยความมุ่งมั่น
5. ผู้นำต้องรู้จักแยกแยะและพัฒนาสิ่งใหม่
6. ผู้นำต้องประเมิน 360 องศา

Karakose, T. et al. (2021, p. 6) องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล

มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
3. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี
4. การสนับสนุน วัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล
5. ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ
สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน
ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ													
	นักปรัชญา สังคม (2564)	กานตชาติ กุดนอก (2565)	ณัฐธิดา สงค์แก้ว (2565)	จิตชนก ชำนาญสุทธิ (2566)	รุสมีน มะนอ และคณะ (2566)	ไอรดา นรสาร (2566)	กิตติภูมิ ฤทธิ์สุวรรณ และคณะ (2567)	รุ่งทิพย์ คำแก้ว และคณะ (2567)	วาสนา ดิษฐ์ประดับ และคณะ (2567)	กีรนนท์ นารีบุตร และคณะ (2567)	Dettmann, Canwell & Wellins (2018)	Karakose, T. et al. (2021)	รวม	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล / การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล / ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ / ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11	91.67
2. วิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล / การรู้ดิจิทัล / ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล / ผู้นำต้องเข้าใจดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓		✓				✓	✓		✓	✓	✓	7	58.33
3. สมรรถนะทางเทคโนโลยี / ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	✓							✓					2	16.67

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ													
	1 นักปรัชญา สุขเสนา (2564)	2 กันตชาติ กุตนอก (2565)	3 ณัฐริตา สงคแก้ว (2565)	4 ชิดชนก ขำนาญยุทธภูมิ (2566)	5 รุสมัน มะนอ และคณะ (2566)	6 ไอรดา นรสาร (2566)	7 กิตติภักดิ์ ฤทธิสุวรรณ และคณะ (2567)	8 รุ่งทิพย์ คำแก้ว และคณะ (2567)	9 วาสนา ดิษฐ์ประด๊ပ် และคณะ (2567)	10 ศุภรัตน์ นารีบุตร และคณะ (2567)	11 Dettmann, Canwell & Wellins (2018)	12 Karakose, T. et al. (2021)	รวม	ร้อยละ
4. สังคม จริยธรรมและกฎหมาย / จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี / การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ	✓	✓		✓		✓		✓	✓				6	50.00
5. การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี / การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / การสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน / การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน		✓		✓		✓			✓				4	33.33

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม	ร้อยละ
6. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน / การบริหารจัดการองค์การดิจิทัล / ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร / การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ / ผู้นำต้องดำเนินการให้สำเร็จ / การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล		✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	7	58.33
7. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล / การใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล		✓		✓		✓							3	25.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ													
	1 นักสัทธัญญ์ สุขเสนา (2564)	2 กันตชาติ กุตนอก (2565)	3 ณัฐธิดา สงค์แก้ว (2565)	4 จิตชนก ขำนาญญูทฤษฎี (2566)	5 รุสมีน มະນะอ และคณะ (2566)	6 ไอรดา นรสาร (2566)	7 กิตติภูมิ ฤทธิ์สุวรรณ และคณะ (2567)	8 รุ่งทิพย์ คำแก้ว และคณะ (2567)	9 วาสนา ดิษฐ์ประด๊ำ และคณะ (2567)	10 ศิริพันธ์ นาริบุตร และคณะ (2567)	11 Dettmann, Canwell & Wellins (2018)	12 Karakose, T. et al. (2021)	รวม	ร้อยละ
8. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล / การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล / การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล / การสร้างบรรยากาศองค์กร / การสนับสนุน วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล			✓		✓		✓	✓		✓		✓	6	50.00
9. การสื่อสารดิจิทัล			✓				✓			✓			3	25.00
10. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม / การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ / การทำงานร่วมกันด้วยความมุ่งมั่น			✓							✓	✓		3	25.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	นักวิชาการ													
	1 นักสรีรวิทยา สุขเสนา (2564)	2 กันตชาติ กุตนอก (2565)	3 ณัฐธิดา สงคแก้ว (2565)	4 จิตชนก ขำนาญญูทฤษฎี (2566)	5 รุสมัน มนะอ และคณะ (2566)	6 ไอรดา นรสาร (2566)	7 กิตติภูมิ ฤทธิ์สุวรรณ และคณะ (2567)	8 รุ่งทิพย์ คำแก้ว และคณะ (2567)	9 วาสนา ดิษฐ์ประด๊ำ และคณะ (2567)	10 ศิริพันธ์ นาริบุตร และคณะ (2567)	11 Dettmann, Canwell & Wellins (2018)	12 Karakose, T. et al. (2021)	รวม	ร้อยละ
11. การเป็นพลเมืองดิจิทัล					✓								1	8.33
12. การผลิตและความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านดิจิทัล / การผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ / การสนับสนุนการพัฒนาวินิจฉัยด้านเทคโนโลยี				✓		✓						✓	3	25.00
13. ผู้นำต้องปรับตัว											✓		1	8.33
14. ผู้นำต้องรู้จักแยกแยะและพัฒนาสิ่งใหม่											✓		1	8.33
15. ผู้นำต้องประเมิน 360 องศา											✓		1	8.33

จากตาราง 1 จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ
หลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ไว้อย่างหลากหลาย
ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ
โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็น
ชื่อตัวแปรใหม่นี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
วิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล / การมีภาวะ ผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล / ความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์และ ภาวะผู้นำ / ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล	1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	11	91.67
วิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล / การรู้ดิจิทัล / ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล / ผู้นำต้อง เข้าใจดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2. การรู้ดิจิทัล	7	58.33
การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงาน / การบริหารจัดการ องค์การดิจิทัล / ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหาร / การบริหารงานโดยใช้ ข้อมูลสารสนเทศ / ผู้นำต้องดำเนินการ ให้สำเร็จ / การสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	3. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ บริหารงาน	7	58.33

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
สังคม จริยธรรมและกฎหมาย / จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี / การมี จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและสารสนเทศ	4. การมีจริยธรรมในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	6	50.00
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลก ดิจิทัล / การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล / การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล / การสร้างบรรยากาศองค์กร / การสนับสนุน วัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	5. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	6	50.00

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) การใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลในการบริหารงาน 4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูติรัตน์ กาญจนางค์ชัย (2562, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ
วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงการมีทักษะในการวางแผน
อนาคตขององค์กรด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์
มีการเผยแพร่สาร ดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การ
ปฏิบัติ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตระหนักถึงศักยภาพขององค์กร รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สร้างวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สังเคราะห์กำหนดภาพอนาคต องค์กรอย่างชัดเจน สร้างภาพอนาคตดิจิทัลกับ ผู้ร่วมงานมีมุมมองของภาพอนาคต โลกดิจิทัล

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดิจิทัลสร้างความเข้าใจให้กับ บุคลากรในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทำให้สมาชิกยอมรับวิสัยทัศน์ ดิจิทัลและสนใจสมาชิกในการเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ที่ท่างไปสู่เป้าหมายนโยบายแผนงานโครงการ สนับสนุนบุคลากรให้มี ส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์ และติดตามประเมินผลวิสัยทัศน์

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 42) ได้ให้ ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถ มองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจ ในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 63) การมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

ณัฐกานต์ วรรณสาร (2567, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง การดำเนินงาน ในสถานศึกษาสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปใน ทิศทางใด ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร สามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ทางดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การกำหนด

ทิศทางและกลยุทธ์ เพื่อบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารต้องวางแผน วิเคราะห์ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในยุคดิจิทัล

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และความสำคัญ เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

สุทธิชัย ชันทอง และชจิต ฌ กาฬสินธุ์ (2564, หน้า 45) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์องค์กรที่ดีจะทำให้องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และช่วยให้เกิดการสนับสนุนในปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์องค์กรที่ดีจะบอกได้ถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานองค์กรอื่นจะส่งผลให้องค์กร ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จุฑามาศ กมล และ สุภาวดี ลากเจริญ (2565, หน้า 390) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหาร เนื่องจากการกำหนดนโยบายนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ และสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ทุกคนมีความคิดความเชื่อ ค่านิยม และวิถีปฏิบัติที่สอดคล้องรับกับดิจิทัลอย่างเป็นปกติใหม่ โดยจะต้องอาศัยการสื่อสารดิจิทัล ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 10) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหาร ซึ่งเป็นการมองเห็นมุมมองการดำเนินงานในองค์กรในยุคดิจิทัล มักจะระบุทิศทางหรือเป้าหมายยาว ๆ เพื่อชี้นำการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรในอนาคตในบริบทของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานขององค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้องค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่นอน และนำไปสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็น เพราะช่วยให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

จากความหมาย ความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัล สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนอนาคตองค์กรด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากร นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และโครงการ สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัล และติดตามประเมินผล เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

1.3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และกล่าวถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูศิริรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 63) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จันทิมา รุ่งเรือง (2563, หน้า 102) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีเป้าหมาย 2) การกำหนดทิศทาง และ 3) การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง

สุชนา โกมลวนิช (2563, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบาย ดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

Zaccaro, S. (2004, p. 368) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) และ 5) การให้ความสำคัญกับผู้อื่น

Dubrin, A. J. (2007, p. 255) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulate) โดยต้องเตรียมแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน การประเมินปัญหาต่าง ๆ และโอกาส 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) สื่อสารให้ผู้ร่วมงานเกี่ยวข้องทราบว่าวิสัยทัศน์นั้นเป็นอย่างไร และจะเกี่ยวข้องกับตน เป็นที่ยอมรับของทุกคน และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) แปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติตามแผนงานต่าง ๆ

Kebyemera (2014, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 60) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ดิจิทัลได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้
1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulate) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และ 5) ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

Buehler, D. (2016, p. 212) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล 5 ประการ ดังนี้ 1) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 2) การสร้างภาพลักษณ์และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ 3) มีเว็บไซต์นำเสนอองค์กร 4) ช่องทางในการติดต่อเครือข่ายงาน และ 5) การประชาสัมพันธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล

Bestterlife (2017, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 60) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลได้ 4 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง (direction setter) เพื่อกำหนดเป้าหมายองค์การไปสู่อนาคต และต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรเห็นพ้องต้องกันและโน้มนำให้เกิดผลสู่เป้าหมายที่ดีในอนาคต 2) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงในองค์การ เพื่อการแข่งขัน สามารถประเมินผลกระทบที่ ผลต่อองค์การและสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานในการตอบรับสิ่งใหม่ ๆ ได้ 3) ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) ผู้นำจะต้องเป็นผู้แนะนำเจรจาต่อรอง ประสานงานกับภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างเครือข่ายเพื่อผลประโยชน์ในด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 4) การสอนและชี้แนะ (Coaching) ผู้นำจะต้องสร้างทีมงาน ชี้ให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ช่วยสอนให้เกิดความเข้าใจและบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันได้

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายร่วมกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) เพื่อสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบเสริมที่สำคัญ เช่น การสร้างความไว้วางใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานเป็นทีม การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และมีจรรยาบรรณ

2. การรู้ดิจิทัล

2.1 ความหมายของการรู้ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

พรชนิตว์ สีนาราช (2560, หน้า 81) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือทางเทคนิค และเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถพื้นฐานในการใช้ในการทำงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสารสนเทศ ได้แก่ความสามารถในการค้นคืน การจัดการ การแบ่งปัน รวมถึงการสร้างสารสนเทศและความรู้ ทักษะการเรียนรู้ในการทำงานกับสารสนเทศที่น่าเสนอผ่านคอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคมโดยการมีตรรกะการคิดที่ ถูกต้องและไม่ใช้อารมณ์แต่ให้ความสำคัญกับเนื้อหา นอกจากนี้ยังต้องมีการมีทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร การร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงมีการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต

อัญสุชา บุญขันตินาถ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึง Digital literacy หรือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สิริกาญจน์ หัวใจฉ่ำ (2563, หน้า 24) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อเป็นตัวช่วยในการเข้าถึง จัดการบูรณาการ ประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือพัฒนาองค์ความรู้เดิม การสื่อสาร นำเสนอ ตลอดจนมีการ พัฒนาระบบการคิดควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหา สร้างความร่วมมือ ทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ โดยตระหนักถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรม ในการใช้สารสนเทศด้วย

Gilster P. (1997, p. 1) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจและใช้ข้อมูลในรูปแบบที่หลากหลาย จากแหล่งข้อมูลที่กว้างขวาง เมื่อข้อมูลนั้นถูกนำเสนอผ่านคอมพิวเตอร์ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ ความสามารถทางเทคนิค ในการกดปุ่มหรือใช้โปรแกรมเท่านั้น แต่เป็นความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ และประเมินเนื้อหาที่ปรากฏในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตและการทำงาน

Eshet – Alkalai, Y. (2004, p. 94) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งครอบคลุม มากกว่าความสามารถทางเทคนิค โดยประกอบด้วยทักษะการคิดที่ซับซ้อน 5 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงภาพ (Photo – visual thinking) การผลิตซ้ำ (Reproduction thinking) การคิดแบบแตกแขนง (Branching thinking) การคิดเชิงข้อมูล (Information thinking) และการคิดเชิงสังคมและอารมณ์ (Socio – emotional thinking) ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้สามารถ ปฏิบัติงานและสื่อสารในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Summey, D. C. (2013, p. 12) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล หมายถึง เป็นความสามารถในการทำงานกับเครื่องมือดิจิทัล และการเลือกใช้เครื่องมืออย่าง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการทำงาน ทั้งนี้การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการข้อมูล สื่อ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือดิจิทัล ดังนั้นการรู้ทัน ลักษณะนี้จึงต้องทำงานและมีกิจกรรมร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมทางดิจิทัล

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โดยครอบคลุมถึง ทักษะในการเข้าถึง จัดการ ประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล ผู้ที่มีการรู้ ดิจิทัลต้องมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ มีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ และคำนึงถึง

จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังต้องสามารถแก้ปัญหา และปรับตัว กับสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2.2 ความสำคัญของการรู้ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และความสำคัญ เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

ฐิติยา เนตรวงษ์ (2562, หน้า 85) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล ส่งผลให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางดิจิทัลที่มีความซับซ้อนได้ทั้งการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันบนสื่อสังคมออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบสารสนเทศดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบสื่อที่หลากหลาย และปลอดภัย

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความตระหนัก เห็นความสำคัญ ในการเรียนรู้ มีประเด็นการเรียนรู้ มีทักษะการตั้งคำถามในการเรียนรู้ สามารถหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล

สรภัส น้าสมบุญ (2562, หน้า 981) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล เป็นทักษะที่สำคัญของพลเมือง ที่จะต้องสร้างขึ้นเพื่อการเข้าถึงสารสนเทศอย่างเท่าเทียม วิเคราะห์วิพากษ์ ประเมินคุณค่า สร้างสรรค์สื่อและประโยชน์จากการสื่อสาร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้สังคมดีขึ้น

ราณี จินสุทธิ์ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล จะส่งเสริม การใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ทั้งทางการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการท างานร่วมกัน หรือใช้พัฒนา กระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยทักษะดังกล่าวครอบคลุม ความสามารถในการ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) เข้าใจ(Understand) การสร้าง(Create) เข้าถึง(Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อลงกต สุทธการ (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล มีความสำคัญสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน และต้องได้รับการพัฒนาการรู้ดิจิทัล เพื่อให้สามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้น เรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน สามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์ จากข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ รวมถึงใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ด้วยการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม และใช้ใน

การบูรณาการนวัตกรรมการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา และการประเมินผล ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

Hobbs, R. (2010, p. 18) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลและสื่อ (Digital and Media Literacy) เป็นชุดสมรรถนะที่สำคัญยิ่งสำหรับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ช่วยเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) ให้กับบุคคลในการ เข้าถึง (Access) วิเคราะห์ (Analyze) สร้างสรรค์ (Create) สะท้อนความคิด (Reflect) และลงมือกระทำ (Act) โดยใช้ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการมีส่วนร่วมในสังคมประชาธิปไตย และการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Belshaw, D. (2011, p. 205) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลไม่ได้จำกัด อยู่เพียงแค่ทักษะทางเทคนิค (Skills) แต่อยู่ที่ความเข้าใจใน “บริบท” (Context) ของการ ใช้งาน ซึ่งการรู้ดิจิทัลช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ใน 8 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรม (Cultural) การคิด (Cognitive) การสร้างสรรค์ (Constructive) การสื่อสาร (Communicative) ความมั่นใจ (Confident) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) การคิดเชิง วิพากษ์ (Critical) และความเป็นพลเมือง (Civic) เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงาน ในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีความหมาย

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคเทคโนโลยี เนื่องจากช่วยให้สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านสื่อดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม การรู้ดิจิทัลยังเป็นทักษะสำคัญของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะ ครูและผู้บริหารที่ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอน การบริหาร และการประเมินผล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการรู้ดิจิทัล สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความรู้ และความสามารถในการใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น เพื่อเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสารสนเทศและองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารสถานศึกษา การสื่อสาร นำเสนอ แบ่งปัน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการแก้ปัญหา ความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและมารยาท

ในการใช้เทคโนโลยี โดยสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน เพื่อบูรณาการนวัตกรรมการเรียนการสอน พัฒนาระบบการทำงาน การบริหารสถานศึกษา และการประเมินผล ในโรงเรียนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

2.3 องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และกล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

แววตา เตชะทวิวรรณ และ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2559, หน้า 6 – 9) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการปฏิบัติ (operation skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ พุทธิพิสัย (cognition) การประดิษฐ์ (invention) และการนำเสนอ (presentation) องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิด (thinking skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ (analysis) การประเมิน (evaluation) และความคิดสร้างสรรค์ (creativity) องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการร่วมมือ (collaboration Skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (teamwork) การเป็นเครือข่าย (networking) และการแบ่งปัน (Sharing) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการตระหนักรู้ (Awareness Skills) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความมีจริยธรรม (Ethics) การรู้กฎหมาย (Legal Literacy) และการป้องกันตนเอง (Safeguarding Self)

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรม และการใช้งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ 1) การรู้คอมพิวเตอร์ ขั้นพื้นฐานและการรู้เทคโนโลยี (Computer Literacy or Technology Literacy) เป็นความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้อง 2) การรู้ด้านอินเทอร์เน็ตหรือเครือข่าย (Internet or Network Literacy) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการค้นหาเลือก และประเมินผลข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต 3) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการค้นหาและประเมินข้อมูล การจัดเก็บและค้นคืนสารสนเทศ การใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม รวมถึงการประยุกต์ใช้สารสนเทศ ในการการสร้างและสื่อสารความรู้ 4) การรู้ด้านสื่อ (Media Literacy) เป็นทักษะที่ช่วย

ในการวิเคราะห์ ประเมินผล และสร้างข้อความที่มีความหลากหลาย ทั้งประเภท และรูปแบบของสื่อ

สุขญา โกมลวานิช (2563, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ดิจิทัล การสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่าน เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

Royal Society (2012, p. 17) ได้กล่าวถึง การรู้ดิจิทัล เป็นทักษะ หรือความสามารถพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยความมั่นใจ มีความปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้โปรแกรมประยุกต์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมการนำเสนองาน รวมถึงความสามารถในการ สร้างและแก้ไขรูปภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหว ความสามารถในการใช้โปรแกรม ค้นดูเว็บ หรือเว็บเบราว์เซอร์ (web browser) และโปรแกรมค้นหา หรือเสิร์ชเอนจิน (Search Engine)

Henry, J. (2017, อ้างถึงใน ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย, 2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึง การแบ่งองค์ประกอบของความรู้ดิจิทัลไว้ว่า 1) การใช้ (Use) คือ ทักษะรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย 2) การเข้าใจ (Understand) คือทักษะที่ช่วยในการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัล ทำให้เข้าใจถึงบริบท ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหานั้น ๆ การพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและความรับผิดชอบ ต่อความเป็นเจ้าของ 3) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึงทักษะการผลิตหรือสร้างเนื้อหา ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลาย อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ การสื่อสารโดยใช้ความหมาย หลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือ

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลประกอบด้วย ทักษะการปฏิบัติพื้นฐาน (การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โปรแกรมต่าง ๆ) ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินข้อมูลดิจิทัล ทักษะ การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล ทักษะการร่วมมือและแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถในการค้นหา เลือกรับ จัดการ และประยุกต์ใช้ข้อมูลดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ตลอดจนการออกแบบการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

3.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานไว้หลายท่าน ดังนี้

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่ม ขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติ และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี

รัตนภรณ์ วัชรอติยาพล (2563, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวัน นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานจัดเตรียมเอกสารและมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ และค้นคืนเอกสารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางานใช้เทคโนโลยีมาประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการการบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ และการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี ประเมินผลการสอนทางเทคโนโลยีและอบรมวิชาชีพทางเทคโนโลยี

กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยี สนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมโยง สร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการปฏิบัติการ จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของโรงเรียน ตรวจสอบความพึงพอใจของ ครูและบุคลากรต่อการให้บริการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน

ปยุตติฐา มาเชค (2565ก, หน้า 58) ได้กล่าวถึงความหมายของการเข้าถึงเทคโนโลยีการบริหาร คือ ผู้บริหารโรงเรียน สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมกับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตน รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้ง

มีแผนการจัดการที่ชัดเจน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องทั้งสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยทำให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพตรงตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ
 ของผู้บริหาร การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด การที่จะเป็นแบบนั้นได้ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่มีจำนวนมากเพียงพอ และเป็นปัจจุบัน

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ
 บริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการนำสื่อ เทคโนโลยี
 สารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา
 หลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนให้ทันสมัย
 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีการจัดทำระบบ
 ข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ ทั้งทางด้านบัญชี การเงินและพัสดุให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้
 สามารถตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลได้ นำมาซึ่งความโปร่งใสในการดำเนินงาน
 สนับสนุนการจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีการสร้างฐานข้อมูล
 สารสนเทศออนไลน์ เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง และสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 และเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงการพัฒนาและส่งบุคลากรให้มีความรู้
 ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการนำเทคโนโลยี
 สารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานธุรการ และมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการ
 ประชาสัมพันธ์งานเกี่ยวกับสถานศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน เข้าถึงได้ง่าย
 และมีความหลากหลายน่าสนใจ

สุรตน์วดี ปานโพธิ์ทอง, สุวิทย์ ภาณุจारी และวีระวัฒน์
 พัฒนกุลชัย (2565, หน้า 604) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
 จัดการศึกษา หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยจัดการเรียนการสอน
 การวางแผนและการบริหารการศึกษาการวางแผนหลักสูตรการแนะแนวและการบริการ

การทดสอบวัดผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดในการบริหารสถานศึกษา

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ คือ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อช่วยให้การตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศมุ่งเน้นการเก็บรวบรวม การประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลที่มีคุณค่าแก่ผู้บริหาร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการวางแผน การดำเนินงาน และการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Picciano, A.G. (2011, p. 9) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน หมายถึง การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานด้านธุรการและโลจิสติกส์ของโรงเรียน โดยครอบคลุมภาระงานสำคัญ ได้แก่ การจัดการฐานข้อมูลนักเรียน (Student Records) การบริหารบุคลากร (Personnel) การบริหารงบประมาณและการเงิน (Financial Accounting) และการจัดการอาคารสถานที่ (Facilities Management) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งแยกส่วนออกมาจากการใช้เพื่อการเรียนการสอน (Instructional Applications)

Laudon, K. & Laudon, J. (2020, p. 45) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ชุดขององค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน (Interrelated components) ในการรวบรวม (Collect) ประมวลผล (Process) จัดเก็บ (Store) และเผยแพร่สารสนเทศ (Distribute information) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision making) และการควบคุม (Control) ภายในองค์กร นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยผู้บริหารในการวิเคราะห์ปัญหา มองเห็นแนวโน้มที่ซับซ้อน และสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน

ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงานประจำวัน การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล การตัดสินใจเชิงนโยบาย และการบริหารงานในทุกด้าน ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบสารสนเทศออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการ และการสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

3.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานไว้หลายท่าน ดังนี้

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561, หน้า 357)

กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนการจัดการและการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวและส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้ หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบาย

ชินวัตร เจริญนิธย์ (2564, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานมีความสำคัญ เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เข้าใจ และมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีเหล่านี้ให้เชี่ยวชาญ เพื่อต่อยอดการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นบนการแข่งขันที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป เพราะฉะนั้นทักษะความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างมากที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเข้าใจ เพื่อนำพาองค์กรและบุคลากรในหน่วยงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุก ๆ มิติของการทำงาน

รุจากรณีย์ ลักษณะดี (2565, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ และมีบทเรียนและ

แอปพลิเคชันที่หลากหลายมี ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค้นหาหาข้อมูล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางระบบธุรการชั้นเรียน ประมวลผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล นิเทศการจัดการเรียนการสอนรูปแบบดิจิทัล มีการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรพัฒนาครูผ่านระบบดิจิทัล สนับสนุนงบประมาณสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสร้างระบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ง่าย

สุปรีดา โกษาแสง, กฤษดา ผ่องพิทยา และสมชาย เทพแสง (2565, หน้า 248) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารการจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาควรคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นสำคัญหลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ชัยรัตน์ ลีจ้อย และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 822) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

สุกานดา อินทร์แพทย์ และธดา สิทธิธาดา (2566, หน้า 1065) ได้กล่าวว่า ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จ

ที่จุดเดียวกันขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
กระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

วิชยานนท์ ทรัพย์ถาวรธานี, คิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และบดินทร์
นารณโคษา (2567, หน้า 302) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล
เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์
ที่ก้าวไกล สามารถตัดสินใจ คาดการณ์ และวางแผนการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยี
ดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบายที่ทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนได้ตาม
กระแสของโลก นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนและนักเรียน
ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

Fullan, M. (2013, p. 4) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องไม่มอง
เทคโนโลยีเป็นเพียงอุปกรณ์หรือเครื่องมือ (Gadgets) แต่ต้องบริหารจัดการโดยใช้หลักการ
“เป้าหมายการเรียนรู้เป็นตัวนำ เทคโนโลยีเป็นตัวเร่ง” และสิ่งสำคัญที่สุดคือ “ความรู้เรื่อง
การเปลี่ยนแปลง” (Change Knowledge) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบูรณาการ
3 สิ่งนี้เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างระบบการบริหารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง (Deep Learning)
และยั่งยืน

จากความสำคัญและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลในการบริหารงานเป็นความจำเป็นของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และระบบดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ
และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขัน
และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลในการเห็น
คุณค่าของเทคโนโลยีและการสร้างนโยบายที่ทันสมัยซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามกระแส
โลก รวมถึงความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา
ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการ
บริหารงาน สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
นวัตกรรม และเครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบออนไลน์ แอปพลิเคชัน
และฐานข้อมูล เป็นกิจวัตรประจำวันในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่ม ขยายขีด

ความสามารถของทีมงาน สนับสนุนครูและบุคลากรในการสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและปฏิบัติการ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเตรียมเอกสาร การจัดเก็บและค้นคืนข้อมูล การประมวลงานประจำปี การจัดทำแผนงบประมาณ และการบริหารงานครอบคลุม 4 ฝ่ายหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

3.3 องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และกล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

กฤติภัทรกร ศิริภักธนินิโกติน, จรัส อติวิทยากรณ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564, หน้า 1349) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในยุควิถีใหม่ ว่ามี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

กมลชนก เฟื่องผล และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2567, หน้า 574) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ว่า มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานโรงเรียน 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลผู้เรียน 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในงานงบประมาณ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในงานบุคลากร 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการกำกับดูแลด้านการเรียนการสอน และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ปาดิอัสลี เจ๊ะนู (2567, หน้า 59) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารเทคโนโลยียุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สุปรีดา โกษาแสง, เสาวภาคย์ แผลมเพชร และจิรวัดณ์ กิติพิเชฐสค์ (2567, หน้า 33) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพื่อให้บริหารงานมีผลสัมฤทธิ์

ที่ดี และนำการมีส่วนร่วมมาใช้เพื่อนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ 2) 2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารสถานศึกษาโดยการนำ
 เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส
 หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า 3) การพัฒนาบุคลากร
 สถานศึกษาต้องการดำเนินการสนับสนุนให้ครู บุคลากร และบุคลากรทางการศึกษา
 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 4) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยการนำ
 เทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก หรือกลุ่มบุคคล
 มีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ
 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล
 ในสถานศึกษา โดยการเสริมสร้างขีดความสามารถความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยใช้
 เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเทคโนโลยีเพื่อเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล ให้ความสำคัญ
 กับงานวิชาการและมุ่งเน้นความเป็นเลิศ บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วม
 และ 6) จริยธรรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
 อย่างปลอดภัย บนพื้นฐานของข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้อย่างถูกต้อง มีการเข้าใช้งาน
 โปรแกรม หรือระบบคอมพิวเตอร์อย่างมีระบบแสวงหาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วน
 เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

ศศิธร บุตรเมือง, เฉลิมพล มีชัย และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

(2567, หน้า 188) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่าน
 ดิจิทัล ดังนี้ 1) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมี 4 ด้านคือ

- 1.1) การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง 1.2) การเข้าถึงเทคโนโลยี
 - 1.3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - และ 1.4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูและการศึกษาค้นคว้า
- ของผู้เรียน 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงมี 6 ด้าน คือ 2.1) การกำหนดนโยบาย
- 2.2) การเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำ 2.3) การสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4) การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.5) การจัดการความรู้
- ในสถานศึกษา และ 2.6) การทำงานเป็นเครือข่าย

Ribble, M. (2015, p. 17) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของจริยธรรม
 และความเป็นพลเมืองดิจิทัล ว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งผู้บริหารควรนำมา

บูรณาการในการบริหารจัดการ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ 1) กลุ่มเคารพตนเอง และผู้อื่น (Respect) ได้แก่ มารยาททางดิจิทัล (Digital Etiquette) การเข้าถึงดิจิทัล (Digital Access) และกฎหมายดิจิทัล (Digital Law) 2) กลุ่มการเรียนรู้และสอนผู้อื่น (Educate) ได้แก่ การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) และการพาณิชย์ดิจิทัล (Digital Commerce) 3) กลุ่มปกป้องตนเองและผู้อื่น (Protect) ได้แก่ สิทธิและความรับผิดชอบ (Digital Rights & Responsibilities), ความปลอดภัย (Digital Security) และสุขภาพดิจิทัล (Digital Health & Wellness)

Choi, M. (2016, p. 586) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความเป็นพลเมืองในยุคอินเทอร์เน็ต โดยเน้นย้ำถึงองค์ประกอบด้านจริยธรรมที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) จริยธรรมทางอินเทอร์เน็ต (Internet Ethics) คือ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมและมารยาทในการใช้พื้นที่ออนไลน์ 2) มุมมองเชิงวิพากษ์ (Critical Perspective) คือ ความสามารถในการประเมินข้อมูลข่าวสารอย่างมีวิจารณญาณ ไม่ตกเป็นเหยื่อของข่าวปลอม 3) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) คือ ความสามารถพื้นฐานในการใช้งานอุปกรณ์และระบบ และ 4) การมีส่วนร่วมและการกระทำ (Participation and Action) คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สังคมและแก้ไขปัญหาอย่างมีความรับผิดชอบ

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ประกอบด้วย ส่วนประกอบหลักที่จำเป็นสำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงการจัดการข้อมูลผู้เรียน การกำกับดูแลการเรียนรู้การสอน การสื่อสาร การวัดและประเมินผล และการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งนี้ต้องดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล และคำนึงถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4.1 ความหมายของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

อพัชชา ช้างขวัญยืน, รุจโรจน์ แก้วอุไร, วินัย วงษ์ไทย และเอี่ยมพร หลินเจริญ (2564, หน้า 458) ได้ให้ความหมายของมารยาทดิจิทัล หมายถึง การมีมารยาทและจริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัล เคารพตนเองและผู้อื่น และแสดงตัวตนจริงในโลกดิจิทัล เป็นพฤติกรรมอันพึงปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมดิจิทัล เช่น การปฏิบัติกับผู้อื่นเหมือนที่เราต้องการให้เขาปฏิบัติต่อเรา การให้เกียรติและหลีกเลี่ยงการดูถูกหรือทำให้อับอาย

ทิวาวรรณ สุวานิช, สุชาติ เศวตบตี, เพ็ญภา ชมเดช (2565, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง การรู้จักคุณค่าและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยี โดยตระหนักถึงผลพวงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เกิดจากการใช้อินเทอร์เน็ต รวมถึงรู้จักสิทธิและความรับผิดชอบออนไลน์ ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล (2567, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมทางดิจิทัล หมายถึง พลเมืองดิจิทัลควรรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบออนไลน์ เช่นพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การรู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นมีความรู้เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา ที่เกี่ยวกับดิจิทัล มีมารยาททางดิจิทัล

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ คือ การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และสุจริต เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ

ณวิญ เสริฐผล (2568, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสุภาพ เหมาะสม และถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการมีความรับผิดชอบในการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อลดผลกระทบที่ไม่ดีต่อผู้อื่น และสังคม

Floridi, L. (2010, p. 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมดิจิทัล หมายถึง ประเด็นทางศีลธรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเน้นที่ความรับผิดชอบต่อ “ข้อมูล” ในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่า จริยธรรมดิจิทัลจึงเป็นเรื่องของการเคารพในวัฏจักรของข้อมูล (Information Cycle) ตั้งแต่การสร้าง

การจัดเก็บ การประมวลผล ไปจนถึงการเผยแพร่ข้อมูล โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิส่วนบุคคล ความถูกต้องแม่นยำ และความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น

Ribble, M. (2015, p. 29) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมและมารยาททางดิจิทัล หมายถึง มาตรฐานความประพฤติหรือกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic standards of conduct or procedure) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้ใช้งานเทคโนโลยีต้องตระหนักว่าพฤติกรรมของตนในโลกออนไลน์ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ดังนั้น จึงต้องรู้จักการยับยั้งชั่งใจ เรียนรู้กฎ กติกา และมารยาทที่สังคมออนไลน์นั้น ๆ ยึดถือ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อให้สังคมดิจิทัลเป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีมารยาท ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่น โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ควรปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และให้ความสำคัญกับ ทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจน ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สุภาพ และมีจริยธรรม เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

4.2 ความสำคัญของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และความสำคัญ เกี่ยวกับการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริพงษ์ ฐานมั่น (2562, หน้า 126) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน รวมทั้งเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานผู้นำและผู้บริหารองค์กรจึงต้องประพฤติตนตามกรอบจริยธรรม ซึ่งมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความมีใจกว้างการประพฤติงาม ความเสียสละ ความซื่อตรง ความอ่อนโยนไม่ขัดแย้งด้วยอำนาจ มีความยุติธรรมในการปกครองคน การยึดถือจริยธรรมของผู้บริหารย่อมนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของทั้งองค์กรและสำหรับการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมภายในองค์กร เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะแวดล้อมภายนอกที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ด้าน งานวิจัย ตลอดจนถึงพัฒนาการของเทคโนโลยีสมัยใหม่

พระณัฐวัธมน ญาณ (2564, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร เพื่อสร้างสรรค์สังคมในทางที่ถูกต้อง และการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล โดยจะเป็นทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้ และใช้ชีวิตของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์และจัดการข้อมูลขอเท็จจริง และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยนำพาชีวิต และสังคมไปสู่ความสำเร็จและความสุขในทุก ๆ ด้านต่อไป

พัชรินทร์ สวัสดิ์ และ อำนวย ทองโปร่ง (2567, หน้า 87) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีจริยธรรมในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นนักบริหารแบบดิจิทัล เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ต้องมีความรู้ความสามารถด้วยคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมาย ในการใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นพลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์อย่างเข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม และมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในยุคดิจิทัล เป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน จำเป็นต้องมีความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence)

จากความสำคัญและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง สร้างความเป็นธรรมในองค์กร และป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด บุคคลต้องมีวิจารณญาณในการใช้สื่อดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูล และรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและปฏิบัติตามกฎหมาย การมีความฉลาดทางดิจิทัล เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารไร้พรมแดนเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น จริยธรรมดิจิทัลจึงเป็นรากฐานสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและยั่งยืน

จากความหมาย ความสำคัญของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สรุปได้ว่า การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพเหมาะสม สร้างสรรค์ และสุจริต ตามกฎหมายและบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีการเคารพตนเองและผู้อื่น ให้เกียรติและหลีกเลี่ยงการดูถูก รู้จักสิทธิหน้าที่และคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญา ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความฉลาดทางดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 องค์ประกอบของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และกล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

ณัฐฐ์ โธนาทรัพย์ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมในโลกดิจิทัลไว้ดังนี้ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและสารสนเทศโดยทั่วไปหมายถึง สิทธิที่จะอยู่ตามลำพัง และเป็นสิทธิที่เจ้าของสามารถที่จะควบคุมข้อมูลของตนเองในการเปิดเผยให้กับผู้อื่น สิทธินี้ใช้ได้ครอบคลุมทั้งปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ความถูกต้อง โดยข้อมูลควรได้รับการตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะบันทึกข้อมูลเก็บไว้ รวมถึงการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ ควรให้สิทธิแก่บุคคลในการเข้าไปตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเองได้ ความเป็นเจ้าของ เป็นกรรมสิทธิ์ในการถือครองทรัพย์สิน ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินทั่วไปที่จับต้องได้ เช่น คอมพิวเตอร์ รถยนต์ หรืออาจเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่จับต้องไม่ได้ เช่น บทเพลง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แต่สามารถถ่ายทอดและบันทึกลงในสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น สิ่งพิมพ์ เทป ซีดีรอม เป็นต้น การเข้าถึงข้อมูล ซึ่งการเข้าใช้งานโปรแกรม หรือระบบคอมพิวเตอร์มักจะมีการกำหนดสิทธิตามระดับของผู้ใช้งาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการเข้าไปดำเนินการต่าง ๆ กับข้อมูลของผู้ใช้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็นการรักษาความลับของข้อมูล

สรานนท์ อินทนนท์ (2562, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมในโลกดิจิทัล ว่า การเข้าใจและการปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาทในสังคมออนไลน์ คือ ธรรมเนียมปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติตนอย่างสุภาพในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทางเครือข่ายหรือโซเชียลสเปซ ไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ อีเมล การสนทนาส่วนตัวหรือบนกระดานสนทนาสาธารณะในโซเชียลมีเดียหรือการพูดคุยในเกมออนไลน์ ซึ่งกฎ กติกา มารยาทหลายอย่างเป็นเหมือนมารยาททางสังคม โดยมีหลักการ 5 ข้อได้แก่ 1) ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่ต้องการให้เขาปฏิบัติต่อเรา เช่น เคารพความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันบนอินเทอร์เน็ต ไม่บุกรุกหรือเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น 2) นำเสนอข้อมูลที่ดีและเป็นจริง ไม่ใช่คำหยาบคาย ข้อความเสียสติ ไม่ส่งต่อข้อมูลที่เป็นเท็จ และระมัดระวังการลงข้อมูลที่อาจมีปัญหามาในอนาคต 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเผยแพร่

4) เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง รู้จักอภิปรายอย่างมีเหตุผล และ 5) รักษาข้อมูลส่วนตัวของตนเองและผู้อื่น

อินทรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 139 – 140) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมในโลกดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารถูกต้องตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปกป้องภัย เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ด้วยความรับผิดชอบ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และสิทธิออกข้อบังคับ และมีส่วนร่วมในการออกกฎหมาย

ฐิตินันท์ ผิวนิล (2564, หน้า 408) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมในโลกดิจิทัล ว่า การเข้าใจและการปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาทในสังคมออนไลน์ มีลักษณะในการนำระเบียบทางสังคมในสังคมจริงไปใช้ในสังคมออนไลน์และมีการสร้างระเบียบใหม่ ๆ ตามรูปแบบพฤติกรรมการใช้งานที่แสดงออกบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เสมอ ซึ่งสามารถกำหนดเป็นมารยาทในการใช้งานสังคมออนไลน์ 5 ประการ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารกับเครือข่าย ผู้ใช้งานควรใช้ชื่อบัญชีอินเทอร์เน็ตและรหัสผ่านของตนเอง และไม่ให้บุคคลอื่นใช้ชื่อบัญชีและรหัสผ่านของตนเอง 2) ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตไม่ควรแอบอ้างผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง และไม่นำเรื่องส่วนตัวของผู้อื่นไปเผยแพร่ก่อนได้รับอนุญาต 3) ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตไม่ควรนำความลับ เรื่องส่วนตัวของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อในการสนทนา หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่เป็นการดูถูกเหยียดหยาม ศาสนา วัฒนธรรม และความเชื่อของผู้อื่น 4) การใช้อินเทอร์เน็ตควรคำนึงถึงระยะเวลาในการติดต่อกับเครือข่ายและใช้ในช่วงเวลาที่ต้องการใช้งานจริงเท่านั้น และ 5) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต ผู้ใช้งานควรตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นจริงของข้อมูลก่อน หลีกเลี่ยงการนำเสนอข้อมูลที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลหรือขัดต่อศีลธรรม และจริยธรรมอันดีงาม

International Society of Technology in Education (2007, p. 10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณธรรม จริยธรรมในโลกดิจิทัล ว่า เป็นการส่งเสริมและเป็นแบบอย่าง ความรับผิดชอบ เข้าใจสังคมท้องถิ่นระดับโลก ความรับผิดชอบในการพัฒนาดิจิทัล วัฒนธรรม การแสดงพฤติกรรมทางกฎหมายและจริยธรรมในการปฏิบัติวิชาชีพ สนับสนุนรูปแบบการสอนให้ปลอดภัย ถูกกฎหมาย และใช้ข้อมูลดิจิทัลและเทคโนโลยี

อย่างมีจริยธรรม รวมถึงการเคารพในสิทธิ ทรัพย์สินทางปัญญา ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนทุกคน ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เป็นศูนย์กลางให้เข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลและทรัพยากรที่เหมาะสม โปรโมตและทำแบบจรรยาบรรณทางธุรกิจ และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลพัฒนา และสร้างความเข้าใจด้านวัฒนธรรมและการรับรู้ทั่วโลกโดยการมีส่วนร่วมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนักเรียนของวัฒนธรรมอื่น ๆ ในยุคดิจิทัลที่ใช้เครื่องมือสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย การเคารพความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และสิทธิของผู้อื่น การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเผยแพร่ การเคารพความเป็นเจ้าของและทรัพย์สินทางปัญญา การเข้าถึงข้อมูลอย่างเหมาะสมตามสิทธิที่ได้รับ การปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาทในสังคมออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ยังรวมถึงการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีที่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นในวงกว้าง

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

5.1 ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 42) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษา ให้มีการใช้ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คมสันท์ จันสอน, อุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 222) วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างมีความเป็นปกติเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัล โดยการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นปกติ ตระหนักต่อการนำ

นวัตกรรมดิจิทัลมาปรับใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ การปฏิบัติงานของสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและจัดให้ผู้เรียนทุกคนใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานแบบเป็นทีมตามพันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และสร้างสังคมดิจิทัลของหน่วยงาน

ณัฐกานต์ วรรณสาร (2567, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี จากการเรียนรู้และใช้เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน โดยใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกหรือบุคลากรในวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

ศักดินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี (2568, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้เปิดรับและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลอง และการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

Couros, G. (2015, p. 39) ได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ให้อำนาจ (Empower) แก่ครูและนักเรียนในการเป็นผู้สร้างสรรค์ (Creators) มากกว่าผู้เสพสื่อ (Consumers) ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความเสี่ยง (Risk – taking) และมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ เพื่อขับเคลื่อนให้นวัตกรรมเกิดขึ้นได้จริงในโรงเรียน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการทำงานและพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยี และมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมให้เปิดรับเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทดลอง เรียนรู้ และปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและยั่งยืน

5.2 ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และกล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุมาลี ปาปะโม, ฉายรุ่ง ไชยกำบัง และเสาวลักษณ์ จิตติมงคล (2565, หน้า 101) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีความสำคัญ เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Organization Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน และบรรลุความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้หากองค์กรมีเป้าหมายถึงความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ผู้นำองค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงานและกระบวนการ

อภิรักษ์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี (2565, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การทำงานขององค์กร ต้องเข้าใจวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในโลกดิจิทัล โดยองค์กรที่จะมีวัฒนธรรมดิจิทัล ต้องมีองค์ประกอบหลาย ๆ เรื่องจึงจะสามารถพัฒนาเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย โลกดิจิทัลทำให้หลายอย่างสามารถเปิดเผยออกมาได้ ทุกคนจะต้องแชร์ข้อมูล คนทำงานต้องกรอกข้อมูล ต้องทำงานแบบออนไลน์ทันทีทันใด ข้อมูลหลายอย่างจะเชื่อมโยงกัน องค์กรที่จะอยู่ในโลกดิจิทัลต้องมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

จุฑามาศ รัชนจิตบริสุทธิ์ และคณะ (2566, หน้า 386) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีความสำคัญ เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อก่อให้เกิดคนที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม และเมื่อคนในองค์กรมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งการพัฒนาคนและองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและคนในฐานะกลไกการขับเคลื่อนงานในองค์กร และที่สำคัญผู้บริหารก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงต้องสามารถนำมาใช้อย่างเหมาะสม การปรับตัวสู่องค์กรยุคดิจิทัล ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในองค์กร วิสัยทัศน์ต้องชัดเจน ผู้นำต้องเข้มแข็ง และพนักงานทุกคนทุ่มเททั้งกายและใจที่จะปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญ์วรา จันทรย์แย้ม (2567, หน้า 160) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงาน

ในยุคดิจิทัลซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกคนให้มีแนวทางการปฏิบัติงานเดียวกัน โดยต้องมีกระบวนการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความพร้อมต่อการเป็นองค์กรยุคดิจิทัล

Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J. R., & Andrus, G. R. (2019, p. 12) ได้กล่าวเน้นย้ำถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลว่า ความเข้าใจผิดที่พบบ่อยที่สุดคือการคิดว่าหัวใจของการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลคือเทคโนโลยี แต่ในความเป็นจริงแล้ว “วัฒนธรรม” คือปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ วัฒนธรรมดิจิทัลที่เข้มแข็งจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent) ส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่น (Agility) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการยอมรับความเสี่ยง (Risk tolerance) ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญมากกว่าการมีซอฟต์แวร์หรือฮาร์ดแวร์ที่ทันสมัย จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคเทคโนโลยี บุคลากรต้องมีทัศนคติที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทำงานแบบออนไลน์อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ วัฒนธรรมดิจิทัลยังช่วยพัฒนาคุณภาพขององค์กรและทรัพยากรบุคคล ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กร สุดท้าย องค์กรที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลที่เข้มแข็งจะสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเปิดรับและพร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม เน้นความโปร่งใส และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

5.3 องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิด และกล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุมาลี ปาปะโม, ฉายรุ่ง ไชยกำบัง และเสาวลักษณ์ จิตติมงคล (2565, หน้า 101) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Thinking Focus) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งเน้นความคิดดิจิทัล (Digital Thinking Focus) 2) การปฏิบัติงานดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง (Continuous Digital Practices) 3) ศักยภาพด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency) 4) การใช้ทรัพยากรดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ (Digital Resource Usage Quality) และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างโดดเด่น (Outstanding application of Digital Technology)

อภินันท์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี (2565, หน้า 59 – 60) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) ปรับกระบวนคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่น ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปสู่บุคลากรทุกระดับ ให้มีความพร้อม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรยุคดิจิทัล 2) ปรับกระบวนการทำงาน (Digital Processes) ระบบงานและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้อง เชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่และเป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือสำคัญ 3) ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) บุคลากรในองค์กร ยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ 4) ปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล (Digital Culture) การจะก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนนั้น วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล มีส่วนสำคัญอย่างมาก ต้องมีทั้งความเชื่อมโยง คล่องตัว สะดวก ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และตอบโต้ความต้องการได้อย่างรวดเร็ว และ 5) การเตรียมความพร้อมทั้งระบบ (Prepare the whole system) เมื่อผู้นำองค์กรยุคใหม่ต่างมีความคาดหวังให้องค์กร เปลี่ยนแปลงและก้าวไปสู่ความเป็นดิจิทัล สิ่งที่องค์กรจะต้องผลักดันให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ก็คือ “คน” เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการ ดำเนินงาน หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงบุคลากรกับความเป็นดิจิทัลเข้าไว้ด้วยกันแล้ว วัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัลก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้จริง

ทนต์ศักดิ์ วงศ์ชมพู, สุชาติ บางวิเศษ และศักดินาภรณ์ นันท์ (2566, หน้า 51 – 53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารวัฒนธรรมดิจิทัล มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านค่านิยมการเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารวางแผนนำสื่อเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ 2) ด้านแนวทางปฏิบัติ

นวัตกรรม คือ ผู้บริหารและครูวางแผนจัดหาทรัพยากรให้พร้อมกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านบรรยากาศองค์กรดิจิทัล คือ โรงเรียนมีการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล คือ โรงเรียนวางแผนกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล และ 5) ด้านเครือข่ายดิจิทัล คือ ผู้บริหารและครูวางแผนเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารงานในโรงเรียน

สุทธิ สุนทรานุรักษ์ (2567, หน้า 5) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 3) การพัฒนาทักษะและความพร้อมบุคลากร 4) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบ Agile 6) การสร้างระบบการประเมินผล 7) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กร และ 8) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

Kane, G. C. et al. (2016, p. 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหรือคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัล ไว้ 4 ประการ ที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้น คือ 1) การยอมรับความเสี่ยง (Risk Appetite) ส่งเสริมให้กล้าทดลองและไม่กลัวความล้มเหลว 2) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) เน้นการทำงานข้ามสายงานมากกว่าการทำงานแบบไซโล 3) ความคล่องตัว (Agility) ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Goran, J., LaBerge, L., & Srinivasan, R. (2017, p. 5) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การยึดภายนอกเป็นศูนย์กลาง (External Orientation) คือการมุ่งเน้นลูกค้าและทำความเข้าใจการเดินทางของลูกค้า (Customer Journey) 2) ความกล้าที่จะเสี่ยง (Risk Taking) คือการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มองว่าความล้มเหลวคือการเรียนรู้ และสนับสนุนให้มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว และ 3) การมอบอำนาจและการทำงานร่วมกัน (Empowerment and Collaboration) คือการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับปฏิบัติการ และทำลายกำแพงกั้นระหว่างแผนกเพื่อให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลและความรู้

จากแนวคิดของนักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย การปรับกระบวนการคิดเชิงดิจิทัล (Digital

Mindset) ของบุคลากรทุกระดับ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัล การปรับกระบวนการทำงานให้เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้ดิจิทัล การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรดิจิทัลที่มีคุณภาพ รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

1. ความหมายและความสำคัญของประสิทธิผล

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย และความสำคัญของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

μερινทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลหมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 29) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน รวดเร็ว ทันเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามลำดับ

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 61) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 26) ได้สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้วางเอาไว้ สามารถที่จะ

ปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม และยุคสมัย
ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสามารถวัดได้จากความสำเร็จของการทำงาน

รัตนา จีวแหลม, ครินยา พุทธบริบาล และยุทธภูมิ อัญมสังข์ (2563, หน้า 679) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอน ให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ในนโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญา ซึ่งเกิดจากกระบวนการความร่วมมือกัน ระหว่างครูกับผู้บริหาร มิใช่เกิดจากกระบวนการการสั่งการเท่านั้น โดยความสำเร็จดังกล่าวสามารถที่จะประเมินได้จากความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ อันเกิดจากการประสานความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนก็สามารถผลิตนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และสามารถสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 56) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการ การจัดการและการปรับตัวขององค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ในระบบของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน จึงมีความหมายรวมไปถึงนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในภายนอกและรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิดาพร เครือวงศ์ (2564, หน้า 41) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006, p. 134) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008, p. 398) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

กิตติพร พรงาม (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำคัญขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบ ผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

นิดาพร เครือวงศ์ (2564, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าโครงการจะอยู่รอดหรือล้มเหลว

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 2003, p. 42) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนแล้ว ยังหมายรวมถึงเป้าหมายขององค์กรการวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน การวัดผลขององค์กรจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย การวัดประสิทธิภาพขององค์กร คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยทรัพยากร

ในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ประกอบด้วยทรัพยากรคน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สตีลส์ และพรอเตอร์ (Steer & Proter, 2005, p. 196) ได้จำแนกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโครงการไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ คือ ลักษณะของโครงสร้างองค์การ และความสัมพันธ์ ระหว่างสายงานบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ในองค์การ ตลอดจนขนาดขององค์การ ซึ่งในลักษณะขององค์การนั้นมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นระดับความมากน้อย ของอำนาจที่กระจายให้ไปตามชั้นการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) หมายถึง การแบ่งส่วนงานตามความชำนาญเฉพาะทางหรือเฉพาะที่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุด เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความชำนาญได้ใช้ความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.3 ความเป็นทางการ (Span of Control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์การ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนงาน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อควรตระหนักว่าการที่องค์การมีความเป็นทางการมากเกินไปก็จะเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น เพราะผู้บริหารมักยึดติดกับระเบียบแบบแผนซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม หรือสภาพปัญหาขององค์การ

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลขององค์การ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการคาดคะเนและสภาวะของสภาพแวดล้อม
ดังกล่าว

2.2 ความมีเหตุผลของการกระทำขององค์การ กล่าวคือ องค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก บทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับภาวะดังกล่าว

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลที่เข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์การต่างมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงาน และบุคคลเองก็สามารถที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจะได้มีงานทำ โครงการเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้น ประกอบไปด้วย 3 พฤติกรรม ดังนี้

3.1 ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรคน โดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองต่อความต้องการของบุคคล ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2 องค์การต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.3 องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อำนวยความสะดวกการทำงาน

จากความหมาย ความสำคัญและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิผลของบุคคลและองค์กรอย่างใกล้ชิด การประเมินประสิทธิผลช่วยตรวจสอบและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนดไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลจะให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การกระจายอำนาจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบของประสิทธิผล

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ยุทธนา วาโยหะ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากความสามารถ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถ

ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครู
 ในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน
 จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี
 ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถ
 ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการ
 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะ
 ทางบวก คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินงานในโรงเรียน
 ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน
 เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนา
 ตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาลำบากเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง 3) ความสามารถปรับตัว
 เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู
 ในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียน
 การสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
 โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ
 ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนา
 หรือปรับเปลี่ยนวิธี ดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง
 พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุง
 หรือพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา คือ
 ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา
 ต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ
 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

นเรศ ล้าเลิศวัฒนา (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของ
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน
 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 3) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
 ของครู

Gibson, L.J., Ivancevich, I.J., & Donnelly, H.J. (2000, pp. 15 – 17)
 ได้กล่าวว่า เกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ประการ

คือ 1) การผลิต (Production) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) และ 5) การพัฒนา (Development)

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001, pp. 135 – 156) ได้กล่าวว่า

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Sarah S. & Dos Reis Park, R. (2019, pp. 294 – 324) ได้กล่าวว่า

องค์ประกอบที่สำคัญ ของประสิทธิผลการดำเนินงาน สามารถจำแนกได้ 4 ประการด้วยกัน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) กล่าวคือ ผู้ประกอบการหรือผู้รับประโยชน์นั้นได้รับความคุ้มค่า และมีความพึงพอใจในงานนั้น กระบวนการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานไม่ล่าช้า และมีความถูกต้องแม่นยำ รวมถึงได้ผลได้ทางที่ดีต่อทั้งตัวองค์กรเอง และต่อลูกค้าภายนอกหรือผู้ที่ได้รับการบริการนั้น 2) ปริมาณงาน (Quantity) กล่าวคือ จำนวนชิ้นงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน หรือตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยได้ปริมาณผลงานเหมาะสม อยู่ภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ และควรมีการวางแผนและบริหารด้านเวลาที่ใช้ไป เพื่อการได้มาซึ่งปริมาณงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ด้วย 3) เวลา (Time) กล่าวคือ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน มีความถูกต้อง ดังที่ได้วางแผนไว้ และมีความเหมาะสมกับงานที่ทำนั้น อีกทั้งต้องมีความทันสมัย มีการปรับปรุงเทคนิคที่ใช้ในการทำงานให้สามารถทำงานได้สะดวกขึ้นและ รวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) กล่าวคือ การดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการปฏิบัติงาน และมีราคาต่ำเมื่อเทียบกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งประสิทธิภาพในมิตินี้ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งในด้านการเงิน บุคลากร วัสดุต่าง ๆ หรือแม้แต่เทคโนโลยี

จากองค์ประกอบและแนวคิดของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า

องค์ประกอบของประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องต่อสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การส่งเสริมคุณธรรมและทัศนคติทางบวก การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม และการแก้ไขปัญหาภายในอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ และการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้าน

คุณภาพ ปริมาณ ระยะเวลา และต้นทุนในการดำเนินงาน องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

3. ความหมายของสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 (2553, หน้า 8 - 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครู ในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์นักวิชาการศึกษาผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณา และกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขอการวิเคราะห์สังเคราะห์ สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะ และมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ

เรียนรู้

4. องค์ประกอบของประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

สมรรถนะของครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ อ้างอิงแนวคิดของ David McClelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งอธิบายว่า “สมรรถนะ” หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) สมรรถนะเป็นปัจจัยเชิงพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่โดดเด่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 31 – 38) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

4.1 สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามตัวบ่งชี้

4.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

4.1.1.1 สร้าง / พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้อง
กับหลักสูตรแกนกลาง

4.1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการ
พัฒนาหลักสูตร

4.1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

4.1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์
สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของ
ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4.1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม
สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

4.1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้
การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

4.1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

4.1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการ
เรียนรู้ ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

4.1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง /
พัฒนา

4.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

4.1.3.2 ใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย
เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4.1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง / ส่งเสริมคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

4.1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการ
เรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4.1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

4.1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

4.1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1.4.1 ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้

4.1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ / นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

4.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย
เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

4.1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้
อย่างถูกต้องเหมาะสม

4.1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

4.1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ดังนั้น ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัด ได้ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 3 ประสิทธิภาพตาม สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
1. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	1.1 การสร้างและพัฒนา หลักสูตร	1.1.1 สร้าง / พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง 1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	1. ครูมีการพัฒนาหลักสูตร 2. ครูมีการประเมินหลักสูตรและปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง
	1.2 ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้	1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน	1. ครูกำหนดผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนรายบุคคล 2. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและเหมาะสม

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
		1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้ 1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อ นำไปใช้ปรับปรุง / พัฒนา	3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ เรียนรู้ 4. ครูจัดทำแผนการสอนอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกัน 5. ครูนำแผนการเรียนรู้ไปใช้จริงและปรับ ตามสถานการณ์ 6. ครูมีการประเมินแผนการสอนเพื่อนำไป พัฒนาต่อ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
	1.3 การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.3.2 ใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 1.3.3 จัดกิจกรรมการที่ส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน 1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ 1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน	1. ครูมีการจัดทำข้อมูลผู้เรียนเพื่อใช้วางแผน การเรียนรู้ 2. ครูใช้เทคนิคการสอนหลากหลายเพื่อพัฒนา ศักยภาพผู้เรียน 3. ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4 ครูใช้หลักจิตวิทยาเพื่อสร้างความสุขในการเรียนรู้ 5. ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน 6. ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับผู้ปกครอง และชุมชน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงาน ของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
	1.4 การใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้	1.4.1 ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสม กับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการผลิตสื่อ / นวัตกรรมที่ใช้ในการ จัดการเรียนรู้	1. ครูมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสม 2. ครูใช้การสืบค้นข้อมูลออนไลน์เพื่อ พัฒนาการสอน 3. ครูสามารถผลิตสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์
	1.5 การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	1.5.1 ออกแบบการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนรู้และผู้เรียน 1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1. ครูมีการออกแบบวิธีประเมินที่หลากหลาย และเหมาะสม 2. ครูมีการสร้างและใช้เครื่องมือประเมิน ได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
		1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริง 1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3. ครูมีการวัดผลผู้เรียนจากสถานการณ์จริง 4. ครูใช้ผลประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอน

4.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง
คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็น
ประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามตัวบ่งชี้

4.2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

4.2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการ
เรียนรู้ในชั้นเรียน

4.2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียน
มีส่วนร่วมในการวางแผน

4.2.1.3 จัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ให้แก่ผู้เรียน

4.2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

4.2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง
มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทัน
การเปลี่ยนแปลง

4.2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ
ในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

4.2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ
ในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

4.2.3.2 จัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
ความภูมิใจในความเป็นไทย

4.2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วม
ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

4.2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการ
เรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

4.2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา
ผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียน

4.2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยม
ที่พึงงาม

4.2.4.5 ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์
สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการ
ปลูกฝัง และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะการ
ทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความ
เป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ
และพัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียน
ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับ ค่านิยมที่พึงงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง
ดังนั้น ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนา
ผู้เรียน ผู้วิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัด ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน
2. การพัฒนาผู้เรียน	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน 2.1.3 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. ครูมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนรู้ 2. ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมโดยเปิด โอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3. ครูจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม
	2.2 การพัฒนาทักษะ ชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการ ดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1. ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุข ภาวะ และการอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน
	2.3 การปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้กับ ผู้เรียน	2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน 2.3.2 จัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจ ในความเป็นไทย	1. ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยในการเรียนรู้ 2. ครูจัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริม ประชาธิปไตยและความเป็นไทยแก่ผู้เรียน
	2.4 การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือ นักเรียนราย 2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้และปรับ พฤติกรรมรายบุคคล	1. ครูส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. ครูนำข้อมูลนักเรียนมาใช้ในการส่งเสริม การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเฉพาะบุคคล

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน
		2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียน 2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตน อย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม 2.4.5 ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน อย่างทั่วถึงทันการณ์	4. ครูส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม ที่ดี 5. ครูดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และทันเหตุการณ์

4.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนตามตัวบ่งชี้

4.3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

4.3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

4.3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่

4.3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา

4.3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

4.3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

4.3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา

4.3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

4.3.3.2 แก้ปัญหา / พัฒนานักเรียนค่านะเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

4.3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ดังนั้น ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหาร
จัดการชั้นเรียน ผู้วิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัด ได้ดังตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 5 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.1 จัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความ ปลอดภัยของผู้เรียน	3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่	1. ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและ ภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ครูส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ ผู้เรียน และผู้เรียนด้วยกัน 3. ครูตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกให้ พร้อมใช้งานและปลอดภัย
	3.2 จัดทำข้อมูล สารสนเทศ และเอกสารประจำ ชั้นเรียน/ ประจำวิชา	3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	1. ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนและเอกสาร ประจำชั้น/วิชาอย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. ครูนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนตามศักยภาพ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
	3.3 กำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น / รายวิชา	3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 3.3.2 แก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียนด้านระเบียบ วินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	1. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกำหนด กฎ กติกาในชั้นเรียน 2. ครูใช้แนวทางวินัยเชิงบวกในการพัฒนา พฤติกรรมผู้เรียน 3. ครูประเมินการดูแลชั้นเรียนและปรับปรุง ตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง

4.4 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน สามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบตามตัวบ่งชี้

4.4.1 การวิเคราะห์

4.4.1.1 สํารวจปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน

2.4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น
ในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบบสภาพปัจจุบัน

4.4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส
ความสำเร็จ ของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.4.2 การสังเคราะห์

4.4.2.1 รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน
แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

4.4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ
ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

4.4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.4.3.1 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบวงการวิจัย
อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

4.4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

4.4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ
ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการ สํารวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสในการ แก้ปัญหในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน สรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน

กระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ตรวจสอบความถูกต้อง
และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ในกรณีศึกษาอื่น ๆ
ดังนั้น ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์
สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัด ได้ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 6 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำ สายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน
4. การการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.1 การวิเคราะห์	4.1.1 สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อกวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน 4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกําหนดทางเลือกในการ แก้ไขปัญหาระบบสภาพปัจจุบัน 4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จ ของการวิจัยเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	1. ครูสำรวจปัญหานักเรียนในชั้นเรียนเพื่อนำไป วางแผนวิจัย 2. ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อกําหนด แนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ 3. ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสของการวิจัยอย่างชัดเจน
	4.2 การ สังเคราะห์	4.2.1 รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา ของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	1. ครูรวบรวม จำแนก จัดกลุ่มปัญหา แนวคิด และวิธีแก้ปัญหายอย่างเป็นระเบียบ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก ของสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนา ผู้เรียน
		4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	2. ครูประมวลผลข้อมูลจากหลายด้านเพื่อสรุปแนวทาง แก้ปัญหาในชั้นเรียน
	4.3 การวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	4.3.1 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนิน กระบวนการ วิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความ น่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ในกรณี ศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน	1. ครูจัดทำแผนวิจัยและดำเนินการตามขั้นตอน อย่างเป็นระบบ 2. ครูตรวจสอบผลวิจัยเพื่อความถูกต้องและเชื่อถือได้ 3. ครูนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีอื่นที่มีปัญหา คล้ายกัน

4.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพตามตัวบ่งชี้

4.5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

4.5.1.1 พิจารณาบทบาทของตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและส่วนรวม

4.5.1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

4.5.1.3 กระตุนใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

4.5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

4.5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการ สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนา วิชาชีพ

4.5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ขอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

4.5.2.3 สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความ ท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

4.5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมี การวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน รวมกับผู้อื่น

4.5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา นวัตกรรม

4.5.3.3 กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4.5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

4.5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้

4.5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

4.5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

4.5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

4.5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

4.5.5.2 ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

4.5.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

4.5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

4.5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบกำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมไปถึงผลการวิจัยและองค์ความรู้ต่าง ๆ

ดังนั้น ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู
ผู้วิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัด ได้ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 7 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำ สายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูด้านภาวะผู้นำครู
5. ภาวะผู้นำครู	5.1 วุฒิภาวะความเป็น ผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับ ความเป็นครู	5.1.1 พิจารณาบททวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 5.1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น 5.1.3 กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	1. ครูประเมินตนเองและรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง 2. ครูให้เกียรติและเห็นคุณค่าผลงานของผู้อื่น 3. ครูจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือทำงานและมุ่งเป้าหมายร่วมกัน
	5.2 การสนทนา อย่างสร้างสรรค์	5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ	1. ครูมีส่วนร่วมในการสนทนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำสาย งานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านภาวะผู้นำครู
		5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้างยืดหยุ่น ขอมรับทัศนะที่หลากหลาย ของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 5.2.3 สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้าง ความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	2. ครูมีทักษะการสื่อสาร ยืดหยุ่น เปิดใจต่อ ความเห็นต่าง 3. ครูค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการ สนทนาอย่างสร้างสรรค์
	5.3 การเป็น บุคคล แห่งการ เปลี่ยนแปลง	5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม 5.3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวง กว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. ครูวางแผนด้วยวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายโรงเรียน 2. ครูริเริ่มแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ 3. ครูส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำสาย งานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู
		5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4. ครูสามารถทำงานภายใต้ระบบหรือ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้
	5.4 การปฏิบัติงาน อย่างไตร่ตรอง	5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่าง การเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ 5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการ พิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ 5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการ ดำเนินงานสถานศึกษา	1. ครูไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการสอน กับการเรียนรู้ของผู้เรียน 2. ครูสนับสนุนแนวคิดริเริ่มจากเพื่อนร่วมงาน และร่วมพัฒนานวัตกรรม 3. ครูใช้เทคนิคหลากหลายในการประเมินตนเอง และผลการดำเนินงานของโรงเรียน
	5.5 การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	1. ครูกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ท้าทาย และทำให้สำเร็จ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของ ครู ด้านภาวะผู้นำครู
		5.5.2 ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อ ผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 5.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความ คาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของ ตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบ ด้านรวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน อย่างเป็นระบบ	2. ครูให้ข้อมูลผู้เรียนแก่ผู้ปกครอง อย่างเป็นระบบ 3. ครูรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง เพื่อนำไปปรับใช้ 4. ครูปรับการทำงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน 5. ครูใช้ผลประเมินและองค์ความรู้ในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

4.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management)
หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง
ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ตามตัวบ่งชี้

4.6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน
เพื่อการจัดการเรียนรู้

4.6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
และความร่วมมือกับชุมชน

4.6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
ของสถานศึกษา

4.6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

4.6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
กับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน
และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน
เพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความ
ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานความร่วมมือ
ที่ดี ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความ
ร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

ดังนั้น ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปเป็นตัวชี้วัด
ได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำ สายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างสัมพันธ์ และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. การสร้าง ความสัมพันธ์ และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	6.1 การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน 6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กร อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	1. ครูกำหนดแนวทางสร้างความร่วมมือกับ ชุมชน 2. ครูประสานให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน 3. ครูร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง 4. ครูจัดกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและองค์กรต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของ สมรรถนะประจำ สายงานของครู	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัดสำคัญ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	6.2 การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อการ จัดการเรียนรู้	6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้	1. ครูสร้างเครือข่ายร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้

จากการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ได้กล่าวมาไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลและแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรมประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย และใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย รวมถึงออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย สร้างและนำเครื่องมือวัดไปใช้ได้ถูกต้อง สามารถวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง รวมถึงนำผลการประเมินใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะการพัฒนานักเรียน หมายถึง ความสามารถในการสอดแทรก / ปลุกฝัง และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขการปลุกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้นักเรียน

3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียน อีกทั้งมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียน และกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาโดยนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน รวมถึงแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน

หมายถึง ความสามารถในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สามารถจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของนักเรียนและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน มีการจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระดมการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ รวมถึงนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง วุฒิภาวะที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและส่วนรวม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงยอมรับทักษะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ สนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีเป้าหมายซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น สามารถกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้านรวมถึงใช้ผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียนอย่างเป็นระบบ

6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง

ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ โรงเรียนกับชุมชน อีกทั้งประสานความร่วมมือกับชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และมีการจัดกิจกรรม ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่ดีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้นำเสนอบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังหัวข้อต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2567, หน้า 1 – 25)

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ถนนท่าดอกแก้ว – ศรีสงคราม บ้านปฎิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม
จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร: 042 – 599265 โทรสาร: 042 – 599096

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและ การจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวน ประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขต พื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไข

เปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีสงคราม

3. ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน รับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต พื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ

4.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

4.2 พันธกิจ

4.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.2.5 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

4.2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาโดยยึดปรัชญา

หลักเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

4.2.8 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

4.3 ค่านิยมขององค์กร “เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กร

แห่งคุณธรรม”

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา

ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการศึกษา

6. จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. โรงเรียนใจใส (ดูดี น่าเรียน มีคุณภาพ และมีความสุข)

2. มีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

3. นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ คิดได้ ลายมือสวย

4. ผู้บริหารดี ครูดี บุคลากรดี มีความสามัคคี ทำหน้าที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มีโรงเรียนในเขตบริการจำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษา

และการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และได้รวมถึงการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามศักยภาพความต้องการของผู้เรียนในทุกระดับ

การศึกษาให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหาร การศึกษากับทุกหน่วยงานมีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียกับการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม โดยโรงเรียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ และการวางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้นำ ทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารจัดการภายในองค์กร จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทำให้การนำ องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพในการพัฒนาการบริหาร อย่างสร้างสรรค์ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในตนเองและต่อผู้อื่น เพื่อให้การ บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

วาสนา พลชาย (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนและ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้านคือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (X_5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) และด้านการมีวิสัยทัศน์

ดิจิทัล (X₁) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.80 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ด้วย

จารุพันธ์ ผิวผาง, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 97) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการมีวิสัยทัศน์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ สามารถพยากรณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70

รุจากรณ์ ลักษณะดี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น

ต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กันตชาติ กุตนอก (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) ภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27376

พิมพ์ิลา อำนาจ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้าง เครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (X_5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) ด้านการเป็นมืออาชีพ ด้านดิจิทัล (X_4) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.80

สิรินาถ คงแก้ว (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์พื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ การเรียนรู้ และการเติบโตอย่างมืออาชีพ การสร้างโอกาสและการสร้างภาพลักษณ์ ตามลำดับ 2) คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ กระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการบริหารและการจัดการและคุณภาพของ ผู้เรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่ค่อยๆ ตามกัน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า

โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร (X_1) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ร้อยละ 41.40 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล

จิรวัดน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567, หน้า 250) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิราณัฐ อุบัวบล, ศุภกร ทรเพชร และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2567, หน้า 238) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ตัวแปรภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร โดยรวมกันพบากรณ์ได้ร้อยละ 67

นฤเบศ ไชยภักดี, คมสันที ขจรปัญญาไพศาล และรัชฎาพร รอยภูธร (2567, หน้า 32) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและด้านการรู้จักดิจิทัลตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้างานสารสนเทศมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วันชูชัย ดอแม และพิมพ์วิธ สุวรรณโณ (2567, หน้า 13) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีความรู้ดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ ($r = 0.702, 0.794, 0.690, 0.795$)

สิริมน แจ่มทับทิม และชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุดารัตน น่วมไม้พุ่ม (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียน และครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05

ฉัตรชริกา สุขเสน (2568, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สพป.เลย เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สพป.เลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล และด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สพป.เลย เขต 2 ผู้บริหารควรนำแนวคิดเกี่ยวกับดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรเป็น ผู้นำในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงาน รู้ถึงข้อดี และข้อจำกัดของเทคโนโลยีแต่ละประเภท โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการกำหนดทิศทาง ดำเนินงานด้านดิจิทัล วางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษา ให้เป็นปกติ สนับสนุนครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาในการเข้าร่วมอบรมการใช้ดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารและการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีคุณภาพให้ก้าวทันโลก ดิจิทัล

รดา บุนนาค, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง และสนั่น ประจักษ์จิตร (2568, หน้า 282) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะ ผู้นำดิจิทัลของบริหาร โดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง = 0.795 และมีความนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา พบว่าด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานร้อยละ 66.9 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูป ค่ะแนนดิบ ดังนี้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ $Y' = 0.999 + 0.482(XC) + 0.298 (XD)$ สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.512 (XC) + 0.355 (XD)$

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู

เนตรนภา ผัดคำ, นภาพรณ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว (2561, หน้า 66) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน

ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาการคัดเลือก การประเมินการปรับเปลี่ยน การสร้างแรงดึงดูดใจและการดำรงไว้ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครูการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การดำรงไว้ (X_3) การสร้างแรงดึงดูดใจ (X_1) การประเมิน (X_5) และการพัฒนา (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.85 + 0.17(X_3) + 0.20(X_1) + 0.11(X_5) + 0.09(X_4)$

วิชฐา อัดโปกกร (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอดมีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อจัดการเรียนรู้ 5) ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความทันเวลา 3) ด้านการวางแผน และการจัดระบบงาน 4) ด้านปริมาณผลงาน 5) ด้านคุณภาพของผลงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เพ็ญประกาย สุขสังข, ศรีเพ็ญ พลเดช และวินิรณี ทศนะเทพ (2563, หน้า 2820) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน

อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้ สื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ช่วยเหลือครูในการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้แนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ควรให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานให้เป็นปัจจุบันและนำมาใช้ในการ วางแผนการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรเชิญวิทยากร ที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเข้าร่วมกิจกรรม PLC การประชุม อบรม สัมมนา ให้กับครูและสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัยในงานประชุมวิชาการทุกระดับ

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ปัจจัยการบริหารกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ โรงเรียนได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

(X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y' = .483 + .232(X_6) + .207(X_4) + .258(X_2) + .193(X_3)$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = .224(X_6) + .213(X_4) + .277(X_2) + .189(X_3)$

กิตติพงษ์ ต่างเกษิ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครูพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ผลการเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) สมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23177 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Y' = .123 + .394(X_6) + .186(X_3) + .121(X_4) + .168(X_5) + .104(X_1)$
 $Z' = .403(Z_6) + .165(Z_3) + .139(Z_4) + .168(Z_5) + .101(Z_1)$

นภัสรณ์ สุขเสนา, ปารย์พิชชา ก้านจักร และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2565, หน้า 178) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ
ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X_3) และด้านวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.681 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์
ร้อยละ 46.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
 $Y = 2.007 + 0.688 (X_3) - 0.156 (X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
(Standardized Score) $Z(Y) = 0.795 Z(X_3) - 0.161 Z(X_1)$

เบญสิริยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอบาส และรัชนี้ นิธากร
(2565, 1570) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาศมรรถนะประจำสายงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัย
พบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครู
ให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาศภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนา
สมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา
สมรรถนะ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการ
ดำเนินงานพัฒนาศมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
พัฒนาศมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการ
พัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงาน
พัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ผลการประเมินกลยุทธ์พบว่า มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับ
มากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สิริขวัญ อาจวิชัย และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565, หน้า 42) ได้ศึกษา
เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร โดยรวม

และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) = 0.913 4) คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความสามารถทางเทคโนโลยี ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = .385 + .380X_5 + .132X_6 + .139X_1 + .118X_4 + .148X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z_y' = .409ZX_5 + .143ZX_6 + .184ZX_1 + .208ZX_4 + .172ZX_2$$

ศิวัณัฐ บุญมาก และพรทิศา จุลสุคนธ์ (2565, หน้า 24) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองเกษปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขต เมืองเกษปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ และจำแนกประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สกุณา ใบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย ไพไธล (2566, หน้า 27) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .572^{**}$) 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.6 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

โคจิรัตน์ อาจแก้ว และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2567, หน้า 47) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษ ที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของ ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{\text{xyt}} = 0.729$) และ 4) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_1) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (X_4) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_5) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.80 และมีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ ± 0.23605

สิทธิชัย กาละสี (2567, หน้า 271) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโนนสุวรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโนนสุวรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ด้านผู้บริหารและครูมีอาชีพ รองลงมาคือด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโนนสุวรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิรินภา อุปละวงศ์, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2567, หน้า 1487) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 4) ตัวแปรทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่ร่วมส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 มี 3 ทักษะ โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44

ฤทธิเดช สกุลซัง, ศุภกร ศรเพชรและสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2568, หน้า 233) ได้ศึกษาเรื่อง จรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

2) สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) จรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะประจำสายงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 4) ตัวแปรจรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ตัวแปรได้แก่ ทักษะคิดสร้างสรรค์ (X_1) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X_6) และทักษะการจัดการกับอารมณ์ (X_7) โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56 สามารถเขียนสมการได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y' = 1.34 + .34X_1 + .21X_6 + .15X_7$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_y' = .38Z_1 + .25Z_6 + .19Z_7$

ภัทธกรณ ไปพลอด, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร (2568, หน้า 8) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 4) ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการสื่อสาร (X_2) ด้านการสร้างเครือข่ายและชุมชน (X_3) และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4) โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 32

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Beytekin, O.F. (2014, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง มุมมองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อความพร้อมด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ภายใต้โครงการ FATİH ในประเทศตุรกี ผลการศึกษาซึ่งอ้างอิงจาก แบบสำรวจภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของ ISTE (2009 International Society for Technology in Education) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมหลักสูตรเตรียมความพร้อมทางเทคโนโลยีมีระดับความพร้อมด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในห้ามิติหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ (Excellence in Professional Practice) 4) การพัฒนาระบบอย่างเป็นองค์รวม (Systemic Improvement) และ 5) พลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ทั้งนี้ มิติที่ได้รับคะแนนความพร้อมสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ขณะที่มิติที่ได้รับคะแนนต่ำสุด คือ พลเมืองดิจิทัล ซึ่งอาจสะท้อนถึงความท้าทายในการส่งเสริมและปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบทางดิจิทัลในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

Ünal, E., Uzun, A. M., & Karataş, S. (2015, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน การศึกษานี้ใช้รูปแบบวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 320 คน จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในเมืองหนึ่งของประเทศตุรกี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและมิติย่อยของการรับรู้ความสามารถนี้อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นด้วยว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีและมิติย่อยของการรับรู้ความสามารถนี้ตามอาชีวศึกษา และการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยเปิดเผยว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในแง่ของระดับโรงเรียน

Aksal Altınay, F. (2015, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้บริหารกับความเป็นผู้นำดิจิทัลในวัฒนธรรมโรงเรียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ มุมมองเชิง

อุปมาและบทบาทดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยศึกษาความตระหนักรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางดิจิทัล ตลอดจนการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับวัฒนธรรมโรงเรียนและกระบวนการบริหารจัดการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงบทบาทของภาวะผู้นำทางดิจิทัล แต่ยังคงมีข้อจำกัด ในเชิงปฏิบัติที่ต้องได้รับการแก้ไข การพัฒนาแนวทางที่เป็นรูปธรรมจะช่วยให้สามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Arham, A. F., et. al (2022, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเริ่มต้น ความจำเป็นของความเป็นผู้นำดิจิทัล: การทบทวนอภิमानเกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำ ในภาคการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า มีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบความเป็นผู้นำ รูปแบบใหม่ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาของนักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่กำลังก้าวสู่ยุคดิจิทัล ผู้เขียนจึงเสนอคำนิยามใหม่ของ “ความเป็นผู้นำดิจิทัล” (Digital Leadership) และเสนอให้มีการศึกษาต่อยอดโดยใช้การ ออกแบบวิจัยแบบลำดับขั้นตอนเชิงสำรวจ (Sequential Exploratory Design) เพื่อเติมเต็ม ช่องว่างทางด้านวิธีวิทยาที่ปรากฏในวรรณกรรมที่มีอยู่เกี่ยวกับการศึกษาความเป็นผู้นำ ในภาคการศึกษา

Umah, E. C., Imron, A., Hadi, S., & Praherdhiono, H. (2023, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง นวัตกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสอนศาสนา (Madrasah) ในการพลิกโฉมการเรียนรู้สู่ดิจิทัล ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทักษะทางด้าน ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ในโรงเรียน โดยความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงนี้ปรากฏชัดเจนในตัวชี้วัดความสำเร็จ ของวิสัยทัศน์และการจัดตั้งทีมงานดิจิทัลภายใต้การประสานงานของฝ่ายอาคารสถานที่ และพัสดุ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ในหลากหลายมิติ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อดิจิทัล การบริหาร จัดการเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่สร้างแรงบันดาลใจ และการปรับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ ถือเป็นนวัตกรรมและมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการบริหาร จัดการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

Doğu, K., & Yildirim, A. (2023, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองด้านความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาและทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนของรัฐในเขตคอนยา ประเทศตุรกี ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับที่เพียงพอ นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในแง่ของระดับความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารตามเพศและประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญ ผลการวิจัยยังระบุว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับตัวแปรเพศ ประสบการณ์ และอายุ อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับตัวแปรตำแหน่งและสถานะทางการศึกษา ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ปานกลาง และมีนัยสำคัญระหว่างผลรวมและมิติของพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับผลรวมและมิติของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

Zhu, R., Alias, B. S., Hamzah, M. I. M., & Wahab, J. A. (2025, Abstract)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำดิจิทัลในการศึกษา: การทบทวนอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำดิจิทัลควรได้รับการกำหนดนิยามแบบพลวัต โดยคำนึงถึงธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการบูรณาการเข้ากับการศึกษา ผลกระทบของความเป็นผู้นำดิจิทัลควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการรับรองความปลอดภัยทางดิจิทัล งานวิจัยในอนาคตควรชุดลึกลงไปในปัจจุบัน ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำดิจิทัลเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่มีความละเอียดมากขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
- 4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร เหล่านี้อาจส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ไว้ดังนี้

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัย ได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,784 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 197 คน และครู จำนวน 1,587 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ได้ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา 140 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 970 คน รวม 1,101 คน

1.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 41 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 64 คน และครูผู้สอน จำนวน 599 คน รวม 663 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 317 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสุ่มเลือกโรงเรียนตามลักษณะการเปิดสอน ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทางการศึกษา ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด 41 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษา 50 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 50 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษา 200 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 41 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 123 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 91 คน และครูผู้สอน 232 คน รวม 323 คน

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ที่	ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนประถมศึกษา						
1	ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	10	11	1	3	4
2	บ้านตาลปากน้ำ	1	4	5	1	3	4
3	บ้านดอนคู	1	3	4	1	3	4
4	บ้านดอนดี	1	4	5	1	3	4
5	บ้านท่าแต้บ่งแก	1	4	5	1	3	4
6	บ้านท่าอุเทน	1	10	11	1	3	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
7	บ้านนอยนาเหนือ	1	4	5	1	3	4
8	อุเทนวิทยาคาร	2	11	13	1	3	4
9	บ้านพะทาย	1	11	12	1	3	4
10	บ้านบุง	1	10	11	1	3	4
11	บ้านม่วงนาสีดา	1	8	9	1	3	4
12	บ้านเวินพระบาท	1	10	11	1	3	4
13	บ้านนางัว	1	10	11	1	3	4
14	อนุบาลบ้านแพง	4	47	51	1	3	4
15	บ้านหัวหาด	1	4	5	1	3	4
16	บ้านโคกยาว	1	4	5	1	3	4
17	บ้านหนองแวง	1	9	10	1	3	4
18	ชุมชนนาพระชัย	1	10	11	1	3	4
19	บ้านดอนสะฝาง	1	4	5	1	3	4
20	บ้านปฎิรูป	1	5	6	1	3	4
21	บ้านนาคำ	1	6	7	1	3	4
22	บ้านเหล่า	1	3	4	1	3	4
23	บ้านอี้อุด	1	8	9	1	3	4
24	บ้านขา	1	11	12	1	3	4
25	ดอนถ่อนโคกกลางวิทยา	1	10	11	1	3	4
26	บ้านนาจาน	1	10	11	1	3	4
27	บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย)	3	59	62	1	3	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
28	บ้านปากยาม(สุนทรภัสยาคาร)	1	4	5	1	3	4
29	ชุมชนบ้านสามผง	1	10	11	1	3	4
30	บ้านคำไฮ	1	9	10	1	3	4
31	บ้านเลี้ยวสงคราม	1	4	5	1	3	4
32	ชุมชนนางัว	1	17	18	1	3	4
33	บ้านสามัคคี	1	7	8	1	3	4
34	บ้านนาหวา	2	33	35	1	3	4
35	บ้านอุบบางคำ	1	10	11	1	3	4
36	บ้านเลี้ยววิทยา	1	10	11	1	3	4
37	บ้านหนองดุด	1	10	11	1	3	4
38	บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	3	4
39	บ้านขามเตียนอย	1	9	10	1	3	4
40	บ้านดอนยางทุ่งนอย	1	10	11	1	3	4
41	บ้านจิวสร้างแก้ว	1	10	11	1	3	4
42	บ้านนาไ	1	6	7	1	3	4
43	บ้านนาผักหม่นาหมากแงว	1	5	6	1	3	4
44	บ้านโพนบก	1	11	12	1	3	4
45	บ้านโพนสวรรค์	1	11	12	1	3	4
46	บ้านท่าเรือ	1	3	4	1	3	4
47	บ้านดอนเตย	1	10	11	1	3	4
48	บ้านท่าพันโฮง	1	5	6	1	3	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
49	บ้านนาโคโพธิ์ศรี	1	6	7	1	3	4
50	บ้านหนองชน	1	9	10	1	3	4
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา						
51	บ้านหาดกวน	1	13	14	1	2	3
52	บ้านแกวบัดโป่ง	1	14	15	1	2	3
53	ชุมชนบ้านคำพอกทาดอกแกว	2	14	16	1	2	3
54	บ้านห้วยพระ	2	13	15	1	2	3
55	บ้านพนอม	1	13	14	1	2	3
56	บ้านโพนกอ	1	14	15	1	2	3
57	บ้านหนองเทา	2	13	15	1	2	3
58	บ้านนาเซ	2	13	15	1	2	3
59	ชุมชนไผ่ลอม	2	14	16	1	2	3
60	บ้านป่าหวาน	1	13	14	1	2	3
61	บ้านค่านกกก	2	12	14	1	2	3
62	บ้านดอนกลาง	2	16	18	1	2	3
63	บ้านท่าบ่อ (บ่อศรีรัตนอำนวย)	1	14	15	1	2	3
64	บ้านภูกระแต	2	14	15	1	2	3
65	บ้านนาอินทร์ นาโอ นาโคยพัฒนา	2	13	15	1	2	3
66	บ้านขามเปี้ย (คุรุราษฎร์บำรุง)	1	14	15	1	2	3
67	ชุมชนเอื้องกอนาดี	2	15	17	1	2	3
68	บ้านนาโพธิ์	2	14	16	1	2	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
69	บ้านดงน้อย	2	14	16	1	2	3
70	บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	13	14	1	2	3
71	ราษฎร์สามัคคี	2	32	34	1	2	3
72	ชุมชนประสานมิตร	2	12	14	1	2	3
73	บ้านนาคอย	1	15	16	1	2	3
74	บ้านอุ้นนา	2	14	16	1	2	3
75	บ้านโคกสะอาด	1	14	15	1	2	3
76	บ้านน่าน้อย	1	14	15	1	2	3
77	บ้านดอนปอหนองโอง	2	14	16	1	2	3
78	บ้านนาขมิ้น	2	13	15	1	2	3
79	บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	14	15	1	2	3
80	บ้านนาหัวบ่อ	2	15	17	1	2	3
81	บ้านขวางคสิฐชาติ	2	14	16	1	2	3
82	บ้านห้วยไทรสมบูรณ์	2	14	16	1	2	3
83	บ้านนาเตา	2	14	16	1	2	3
84	บ้านโพนจาน	2	26	28	1	2	3
85	บ้านโพนเพ็ก	1	14	15	1	2	3
86	บ้านเสาเสา	2	17	19	1	2	3
87	บ้านหมูน	1	14	15	1	2	3
88	บ้านคำแมนาง	1	14	15	1	2	3
89	บ้านพันหวาดอนดู	1	14	15	1	2	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
90	บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	2	3
91	บ้านนาดีวิทยา	1	14	15	1	2	3
รวม		121	1107	1227	91	232	323

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การรู้ดิจิทัล
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1967, pp. 16 – 24) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล / สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล / สมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล / สมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล / สมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล / สมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัย
ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
จากทั้งในและต่างประเทศ

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล
จากการศึกษาตามข้อ 2.2.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แล้วกำหนด
คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตามแบบของ Likert
(1967, pp. 16 – 24)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คนดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 คศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คือ นางรัชณี สมรฤทธิ์ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำ กว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นายวีรเพชร สุธรรม ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนบ้านแก้วบัตโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2.5.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นางศิริณา พรหม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2.6 ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ทำการประเมินแบบสอบถามดังกล่าว และประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ (IOC) และเสนอแนะให้ผู้วิจัย ได้มีการปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสม ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.00

ผลปรากฏ ดังตาราง 49 ภาคผนวก ง

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.7.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมเป็น 25 คน

2.2.7.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมเป็น 25 คน รวมกลุ่มผู้บริหารจำนวน 10 คน และครูผู้สอน 40 คน

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป แล้วนำคำถามที่ใช้ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.9 นำผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.9.1 ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.970 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.833

2.2.9.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.816

2.2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR - Code)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบฟอร์มที่มีข้อมูลสมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อที่ 4.2 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิด
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน
และลักษณะการเปิดสอนที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด
Independent Samples)

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิด
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน
และลักษณะการเปิดสอนที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด
Independent Samples)

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
และสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งสามารถแปลความหมาย
ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทาง
ตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, หน้า 360) กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

5.3.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ดร.สมัทนา หาญสุริย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน ดังนี้

2.1 ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2 นางจิราพร นาโพธิ์ทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษจำนวน 3 คน ดังนี้

3.1 นายวีรเพชร สุธรรม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 นางสาวนิตยา สายเครือธิ์บ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำแม่นาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.3 นางสาวรุ่งทิวา ศรีวรรณ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 2 คน ดังนี้

4.1 นายศราวุธ บำรุงกลาง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสำราญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.2 นางสาวนราทิพย์ พันธุ์ไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุชน
วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มาร่างเป็นแบบ
สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา
ความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 323 ฉบับ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) และลักษณะการเปิดสอน ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) และลักษณะการเปิดสอน ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
X ₂	แทน	การรู้ดิจิทัล
X ₃	แทน	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
X ₄	แทน	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

X_5	แทน	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
Y	แทน	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน
Y_1	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน	การพัฒนานักเรียน
Y_3	แทน	การบริหารจัดการชั้นเรียน
Y_4	แทน	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน
Y_5	แทน	ภาวะผู้นำครู
Y_6	แทน	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
y'	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ได้จากสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 10

ตาราง 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	n	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	91	28.17
1.2 ครูผู้สอน	232	71.83
รวม	323	100.00
2. ลักษณะการเปิดสอน		
2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	200	61.92
2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	38.08
รวม	323	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 323 คน ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน คิดเห็นร้อยละ 28.17 และครูผู้สอน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 71.83

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน จำแนกได้เป็น โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 61.92 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 11

ตาราง 11 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.49	.52	มาก	2
2	การรู้ดิจิทัล	4.43	.54	มาก	4
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	4.50	.56	มาก	1
4	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.38	.58	มาก	5
5	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.45	.54	มาก	3
รวม		4.47	.51	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.50$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.49$) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{x} = 4.45$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน รายงาน ดังตาราง 12 – 16

ตาราง 12 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.46	.61	มาก	2
2	ผู้บริหารเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์	4.36	.64	มาก	6
3	ผู้บริหารสร้างแผนกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.37	.67	มาก	5
4	ผู้บริหารเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจ	4.44	.71	มาก	3
5	ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลเข้ากับนโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน	4.41	.66	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
6	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	4.52	.55	มากที่สุด	1
รวม		4.49	.52	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมาก 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.52$) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.46$) และผู้บริหารเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจ ($\bar{x} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างคล่องแคล่ว	4.46	.56	มาก	2
2	ผู้บริหารเข้าถึงและจัดการสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ	4.47	.60	มาก	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรู้ดิจิทัล (X ₂)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
3	ผู้บริหารบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.45	.53	มาก	4
4	ผู้บริหารประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ	4.46	.60	มาก	3
5	ผู้บริหารแบ่งปันความรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเครื่องมือดิจิทัล	4.41	.60	มาก	5
6	ผู้บริหารเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงาน	4.40	.67	มาก	6
รวม		4.43	.54	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการรู้ดิจิทัล (X₂) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเข้าถึงและจัดการสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.47$) ผู้บริหารใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .56) และผู้บริหารประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .60) ตามลำดับ

ตาราง 14 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้าน การบริหารงาน (X_3)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล และระบบออนไลน์ใน การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	4.54	.59	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการจัดทำ และบริหารงบประมาณโรงเรียน	4.49	.61	มาก	2
3	ผู้บริหารใช้ระบบฐานข้อมูลในการ บริหารงานบุคคลและทรัพยากรมนุษย์	4.47	.65	มาก	4
4	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล ในการบริหาร งานทั่วไปของโรงเรียน	4.41	.66	มาก	6
5	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากร ในการใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อการ ปฏิบัติงาน	4.46	.64	มาก	5
6	ผู้บริหารยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน	4.47	.61	มาก	3
รวม		4.50	.56	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ
และมาก 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหาร

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล และระบบออนไลน์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.54$) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการจัดทำและบริหารงบประมาณโรงเรียน ($\bar{x} = 4.49$) และผู้บริหารยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ($\bar{x} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพ เหมาะสม	4.36	.64	มาก	3
2	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และสุจริตตามกฎหมาย	4.36	.64	มาก	3
3	ผู้บริหารเคารพสิทธิหน้าที่และ ทรัพย์สินทางปัญญาในโลกดิจิทัล	4.32	.70	มาก	5
4	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบ ทางสังคมจากการใช้เทคโนโลยี	4.41	.63	มาก	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความ ฉลาดทางดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม	4.34	.61	มาก	4
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	4.40	.59	มาก	2
รวม		4.38	.58	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบทางสังคมจากการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.41$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ($\bar{x} = 4.40$) ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพเหมาะสม ($\bar{x} = 4.36$) และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และสุจริตตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	ค่าสถิติ ($n = 323$)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เปิดรับและพร้อม เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.45	.62	มาก	3
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยี	4.40	.62	มาก	6
3	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานประจำ	4.44	.61	มาก	4
4	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เทคโนโลยีระหว่างบุคลากร และการทำงานเป็นทีม	4.44	.62	มาก	5
5	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.49	.59	มาก	1
6	ผู้บริหารทำให้บุคลากรทุกคนเข้าถึง และใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	4.45	.58	มาก	2
รวม		4.45	.54	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.49$) ผู้บริหารทำให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารมีการการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เปิดรับและพร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1 ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.49	.53	มาก	1
2	การพัฒนานักเรียน	4.42	.56	มาก	5
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.34	.53	มาก	6
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน	4.45	.54	มาก	4
5	ภาวะผู้นำครู	4.46	.52	มาก	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านที่	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
6	การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน	4.46	.47	มาก	2
รวม		4.48	.44	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$)
เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.49$)
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .47)
และภาวะผู้นำครู ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .52) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิผล
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 18 – 23

ตาราง 18 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
(Y₁)

ข้อที่	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.50	.57	มาก	1
2	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.46	.60	มาก	5
3	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้ หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบ และเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย	4.49	.57	มาก	2
4	ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสม กับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.49	.58	มาก	3
5	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลาย และนำไปใช้วัด ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.48	.59	มาก	4
รวม		4.49	.53	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
(Y₁) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีการสร้างและพัฒนา

หลักสูตร ($\bar{x} = 4.50$) ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.57) และครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 19 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

ข้อที่	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.47	.62	มาก	3
2	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตให้แก่ผู้เรียน	4.40	.61	มาก	4
3	ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสาระการเรียนรู้	4.51	.58	มากที่สุด	2
4	ครูจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีให้กับผู้เรียน	4.56	.50	มากที่สุด	1
5	ครูให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ	4.38	.60	มาก	5
รวม		4.42	.56	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมาก 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูจัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีให้กับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.56$) ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.51$) และครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)

ข้อที่	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	4.31	.57	มาก	5
2	ครูสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัย ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.46	.50	มาก	1
3	ครูจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.36	.61	มาก	3

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
4	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา ผู้เรียน ติดตามความก้าวหน้าของ ผู้เรียน และปรับแผนการจัดการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	4.33	.56	มาก	4
5	ครูบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมี ส่วนร่วม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดข้อตกลงในชั้นเรียนและปลูกฝัง ความรับผิดชอบตนเองและส่วนรวม	4.37	.59	มาก	2
รวม		4.34	.53	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y₃)
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูสร้างบรรยากาศ
ที่อบอุ่นและปลอดภัย ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงออก
อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.46$) ครูบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้เรียน
มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงในชั้นเรียนและปลูกฝัง ความรับผิดชอบตนเอง
และส่วนรวม ($\bar{x} = 4.37$) และครูจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียน
อย่างเป็นระบบ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y₄)

ข้อที่	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน อย่างเป็นระบบ โดยสำรวจปัญหา เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน	4.43	.62	มาก	3
2	ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและ กำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ ที่หลากหลายและเหมาะสม	4.41	.61	มาก	4
3	ครูสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุม	4.40	.58	มาก	5
4	ครูดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ โดยจัดทำแผน ดำเนิน กระบวนการวิจัย และใช้วิธีการวิจัย ที่เหมาะสมกับลักษณะของปัญหา และบริบทของชั้นเรียน	4.45	.60	มาก	2

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในโรงเรียน ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	ครูประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในบริบท ที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดและ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง	4.48	.57	มาก	1
รวม		4.45	.54	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสาขางานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y₄) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
ครูประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์
ได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{x} = 4.48$) ครูดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ
โดยจัดทำแผน ดำเนินกระบวนการวิจัย และใช้วิธีการวิจัยที่เหมาะสมกับลักษณะ
ของปัญหาและบริบทของชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.45$) และครูวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน
อย่างเป็นระบบ โดยสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย
พัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู (Y₅)

ข้อที่	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูมีวุฒิภาวะและพฤติกรรม ให้เหมาะสมกับบทบาทความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน	4.45	.56	มาก	6
2	ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดี สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์ มีการฟัง การพูด และการตั้งคำถามที่เหมาะสม เปิดใจกว้างในการรับฟังทัศนะ ที่หลากหลาย	4.46	.58	มาก	5
3	ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา มีการวางแผนการทำงานที่เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง	4.49	.55	มาก	3
4	ครูริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทาง การศึกษา มีการกระตุ้นและจูงใจผู้อื่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการ เรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.53	.54	มากที่สุด	1
5	ครูสามารถวิเคราะห์และไตร่ตรอง ความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ ของผู้เรียนกับการจัดการเรียนรู้ของครู	4.49	.54	มาก	2

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
6	ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน การเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน และผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ	4.46	.57	มาก	4
รวม		4.46	.52	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู (Y₅) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมาก 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา มีการกระตุ้นและจูงใจผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.53$) ครูสามารถวิเคราะห์และไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนกับการจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = .54) และครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา มีการวางแผนการทำงานที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา อย่างแท้จริง ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = .55) ตามลำดับ

ตาราง 23 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์
และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y₆)

ข้อที่	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำ สายงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้ (Y ₆)	ค่าสถิติ (n = 323)		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.53	มาก	2
2	ครูเสริมสร้างสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	4.48	0.55	มาก	3
3	ครูสร้างและพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.50	0.55	มาก	1
4	ครูใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการสร้างโอกาสการเรียนรู้ ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน	4.45	0.57	มาก	4
รวม		4.46	0.47	มาก	

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{x} = 4.50$) ครูสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = .53) และครูเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = .55) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) และลักษณะการเปิดสอน ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 232)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	4.69	0.46	4.41	0.53	4.454**	.000
2. การรู้ดิจิทัล (X_2)	4.66	0.48	4.34	0.54	4.919**	.000
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงาน (X_3)	4.73	0.42	4.42	0.59	5.269**	.000
4. การมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	4.62	0.45	4.29	0.59	5.385**	.000
5. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	4.68	0.48	4.36	0.54	4.925**	.000
รวม	4.68	0.45	4.38	0.50	4.955**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการ
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ต่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 19

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 200)		โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา (n = 123)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₁)	4.47	0.53	4.52	0.51	0.796	0.427
2. การรู้ดิจิทัล (X ₂)	4.42	0.56	4.45	0.50	0.519	0.604
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการบริหารงาน (X ₃)	4.48	0.58	4.54	0.52	0.943	0.347
4. การมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	4.35	0.61	4.43	0.51	1.318	0.189
5. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล (X ₅)	4.43	0.57	4.48	0.50	0.868	0.386
รวม	4.45	0.52	4.45	0.48	0.862	0.389

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะ
การเปิดสอน แตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำ
สายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” เปรียบเทียบความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent
Samples) และลักษณะการเปิดสอน ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด
Independent Samples)

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ดังตาราง 20

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง

ประสิทธิผลตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู ในโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 232)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	4.69	0.44	4.42	0.55	4.636**	0.000
2. การพัฒนานักเรียน (Y ₂)	4.67	.47	4.33	.56	5.170**	.000

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลตามสมรรถนะ ประจำสายงานของครู ในโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 232)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	4.54	0.49	4.26	0.52	4.373**	0.000
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y ₄)	4.67	0.44	4.37	0.55	5.081**	0.000
5. ภาวะผู้นำครู (Y ₅)	4.66	0.45	4.38	0.52	4.668**	0.000
6. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน (Y ₆)	4.59	0.44	4.42	0.47	2.990**	0.003
รวม	4.64	0.38	4.42	0.45	4.441**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน
ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ประสิทธิผลตามสมรรถนะ ประจำ สายงานของครูในโรงเรียน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 200)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 123)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	4.49	.54	4.49	0.52	0.010	0.992
2. การพัฒนานักเรียน (Y ₂)	4.42	.56	4.44	0.55	0.376	0.707
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	4.31	.56	4.38	0.48	1.152	0.250
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา นักเรียน (Y ₄)	4.45	.58	4.47	0.48	0.445	0.657
5. ภาวะผู้นำครู (Y ₅)	4.45	.54	4.46	0.48	0.184	0.854
6. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน (Y ₆)	4.44	.48	4.50	0.45	1.189	0.235
รวม	4.47	.45	4.50	0.44	0.623	0.534

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผล
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ประสิทธิภาพ
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X_t													
X_1	.949**												
X_2	.878**	.844**											
X_3	.816**	.781**	.819**										
X_4	.792**	.734**	.726**	.734**									
X_5	.952**	.807**	.825**	.771**	.770**								
Y_t	.852**	.800**	.816**	.815**	.747**	.820**							
Y_1	.866**	.818**	.789**	.757**	.798**	.827**	.899**						
Y_2	.741**	.700**	.710**	.736**	.707**	.709**	.777**	.750**					
Y_3	.646**	.556**	.611**	.615**	.541**	.670**	.708**	.583**	.553**				
Y_4	.625**	.526**	.643**	.646**	.619**	.660**	.746**	.613**	.549**	.689**			
Y_5	.678**	.588**	.690**	.697**	.604**	.699**	.781**	.600**	.621**	.668**	.748**		
Y_6	.626**	.581**	.645**	.679**	.505**	.609**	.867**	.561**	.615**	.674**	.712**	.793**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X_t) กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x1yt} = .852$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X_t) จำนวน 5 ด้าน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y_t) จำนวน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($r_{x1yt} = .800$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการรู้ดิจิทัล ($r_{x2yt} = .816$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับสูงกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ($r_{x3yt} = .815$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับสูงกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r_{x4yt} = .747$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับสูงกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($r_{x5yt} = .820$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับสูงกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X) คู่ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ดิจิทัล (X_2) กับด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ($r_{x2x1} = .844^{**}$)

- 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) กับด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) ($r_{x_5x_2} = .825^{**}$) และ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) กับด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) ($r_{x_3x_2} = .819^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลตามสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y) ด้วยกันเอง พบว่า มีคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 คู่ โดยตัวแปรประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y) คู่ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Y_6) กับด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ($r_{Y_6Y_5} = .793^{**}$) 2) ด้านการพัฒนานักเรียน (Y_2) กับด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ($r_{Y_2Y_1} = .750^{**}$) และ 3) ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) กับด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4) ($r_{Y_5Y_4} = .748^{**}$) และคู่ที่เหลือเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y) คู่ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4) กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ($r_{Y_4Y_3} = .689^{**}$) 2) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Y_6) กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ($r_{Y_6Y_3} = .674^{**}$) และ 3) ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ($r_{Y_5Y_3} = .668^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า มีคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 10 คู่ ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) กับด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ($r_{X_5Y_1} = 0.827^{**}$) 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ($r_{X_1Y_1} = 0.818^{**}$) และ 3) ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) กับด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ($r_{X_4Y_1} = .798^{**}$) และคู่ที่เหลือเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.800**	สูง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.816**	สูง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการบริหารงาน (X_3)	.815**	สูง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.747**	สูง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล (X_5)	.820**	สูง
โดยรวม (X_t)	.852**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t) พบว่า
มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.852

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 5 ที่ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.818*	สูง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.789**	สูง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการบริหารงาน (X_3)	.757**	สูง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.798**	สูง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล (X_5)	.827**	สูง
โดยรวม (X_t)	.866**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
เรียนรู้ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xt1} = .866$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) โดยมี
ความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r_{x5y1} = .827$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y_1} = .757$)

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน (Y_2)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนานักเรียน (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.700**	สูง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.710**	สูง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงาน (X_3)	.736**	สูง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.707**	สูง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล (X_5)	.709**	สูง
โดยรวม (X)	.741**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xly_2} = .741$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3)

โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y_2} = .736$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y_2} = .700$)

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (Y_3)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.556**	ปานกลาง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.611**	ปานกลาง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)	.615**	ปานกลาง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.541**	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	.670**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.646**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_3} = .646$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)

โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_3} = .670$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_3} = .541$)

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.526**	ปานกลาง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.643**	ปานกลาง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการบริหารงาน (X_3)	.646**	ปานกลาง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.619**	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	.660**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.625**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์

และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_4} = .625$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_4} = .660$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_4} = .526$)

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.588**	ปานกลาง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.690**	ปานกลาง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)	.697**	ปานกลาง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.604**	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	.699**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.678**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy5} = .678$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r_{x5y5} = .699$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y5} = .588$)

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน (Y_6)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชน (Y_6)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.581**	ปานกลาง
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	.645**	ปานกลาง
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)	.679**	ปานกลาง
4. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.505**	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	.609**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.626**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Y_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy6} = .626$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y6} = .679$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y6} = .505$)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	.820	.673	.672	.218	.044	.266	4.911**	.000
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3)	.869	.755	.753	.222	.040	.280	5.554**	.000
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.878	.770	.768	.126	.046	.149	2.729**	.007

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
4. ด้านการรู้ดิจิทัล (X ₂)	.881	.776	.773	.134	.049	.162	2.729**	.007
5. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	.883	.780	.776	.085	.035	.110	2.460*	.014

$\alpha = .980$ S.E._{est} = 0.20993

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่าทุกด้าน สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม (Y_t) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₅) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X₃) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) และด้านการรู้ดิจิทัล (X₂) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280 รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.266 ด้านการรู้ดิจิทัล (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.149 และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.110 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20993

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_t = 0.980 + 0.222 X_3 + 0.218 X_5 + 0.134 X_2 + 0.126 X_1 + 0.085 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z'_t = 0.280 Z_3 + 0.266 Z_5 + 0.162 Z_2 + 0.149 Z_1 + 0.110 Z_4$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	0.827	.684	.684	.321	.049	.325	6.620**	.000
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.866	.750	.748	.341	.047	.335	7.243**	.000
3. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.885	.783	.781	.279	.040	.301	7.036**	.000

$$\alpha = .310 \quad S.E._{est} = 0.24955$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .335 รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .325 และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .301 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 78.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24955

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_1 = 0.310 + 0.341 X_1 + 0.321 X_5 + 0.279 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_1 = 0.335 Z_1 + 0.325 Z_5 + 0.301 Z_4$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการพัฒนานักเรียน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)	0.736	.541	.540	.326	.061	.328	5.317**	.000
2. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.776	.602	.599	.237	.057	.246	4.191**	.000

ตาราง 38 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X ₅)	0.785	.616	.613	.161	.069	.156	2.321*	.021
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₁)	0.788	.622	.617	.146	.070	.137	2.091*	.037

$$\alpha = .549 \quad S.E._{est} = 0.34475$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน (Y₂) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X₃) และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₅) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .328 รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .246 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .156 และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .137 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน (Y₂) ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34475

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_2 = 0.549 + 0.326 X_3 + 0.237 X_4 + 0.161 X_5 + 0.146 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_2 = 0.328 Z_3 + 0.246 Z_4 + 0.156 Z_5 + 0.137 Z_1$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	0.670	.449	.447	.471	.062	.482	7.571**	.000
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)	0.688	.473	.469	.229	.060	.244	3.824**	.000

$$\alpha = 1.216 \quad S.E._{est} = 0.38430$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.482 รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์ เท่ากับ .244 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 46.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.38430

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_3 = 1.216 + 0.471 X_5 + 0.229 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_3 = 0.482 Z_5 + 0.244 Z_3$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล (X_5)	0.66	.435	.433	.334	.079	.333	4.208**	.000
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ บริหารงาน (X_3)	0.694	.482	.479	.264	.071	.274	3.708**	.000
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (X_1)	0.703	.494	.490	-.376	.083	-.364	-4.547**	.000
4. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	0.716	.512	.506	.298	.087	.296	3.404**	.001
5. ด้านการมีจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X_4)	0.727	.528	.521	.201	.062	.214	3.267**	.001

$$\alpha = 1.267 \quad S.E._{est} = 0.37518$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่าทุกด้าน สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .333 รองลงมา คือ ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .298 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .274 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.364 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ มีค่าติดลบ อาจจะเป็นเพราะว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารอาจยังไม่สามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติจริงของครู หรือยังไม่มีผลชัดเจนจนทำให้เกิดความสับสนในการนำไปใช้ ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานไม่ตอบสนองเป้าหมายขององค์กรเท่าที่ควร โดยตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 52.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.37518

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_4 = 1.267 + 0.334 X_5 + 0.298 X_2 + 0.264 X_3 + 0.201 X_4 - 0.376 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_4 = 0.333 Z_5 + 0.296 Z_2 + 0.274 Z_3 + 0.214 Z_4 - 0.364 Z_1$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5)	0.699	.488	.487	.367	.068	.383	5.374**	.000
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3)	0.742	.550	.548	.328	.063	.355	5.196**	.000
3. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	0.747	.558	.554	.276	.079	.287	3.474**	.001
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.756	.572	.566	–	.074	–	–	.001

$\alpha = 1.196$ S.E._{est} = 0.34105

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .383 รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์ เท่ากับ .355 ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .287 และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.241 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลตาม สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้ร้อยละ 56.60 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34105

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_5 = 1.196 + 0.367 X_5 + 0.328 X_3 + 0.276 X_2 - 0.238 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_5 = 0.383 Z_5 + 0.355 Z_3 + 0.287 Z_2 - 0.241 Z_1$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชน (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3)	0.679	.461	.459	.383	.059	.457	6.534**	.000
2. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)	0.697	.485	.482	.237	.061	.271	3.873**	.000

$$a = 1.690$$

$$S.E._{est} = 0.33875$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้าง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Y_6) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) และด้านการรู้ดิจิทัล (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .457 รองลงมา คือ ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .271 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Y_6) ได้ร้อยละ 48.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .33875$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_6 = 1.690 + 0.383 X_3 + 0.237 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_6 = 0.457 Z_3 + 0.271 Z_2$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนโดยรวมได้ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ตาราง 43 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลตาม
สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียน โดยรวม		สรุป แนวทางพัฒนา
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์	
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X ₅)	✓	–	✓
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงาน (X ₃)	✓	–	✓
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₁)	✓	–	✓
ด้านการรู้ดิจิทัล (X ₂)	✓	–	✓
ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₄)	✓	–	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✕ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X₅) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X₃) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) ด้านการรู้ดิจิทัล (X₂) และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₄) สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยนำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้กำลังใจครู และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้...”

(ศราวุธ บำณกลาง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(จิราพร นาโพธิ์ทอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นแบบอย่าง สร้างบรรยากาศที่เปิดใจและพร้อมเรียนรู้ เน้นสร้างทีมและจัดอบรมภายใน อย่างสม่ำเสมอ...”

(วีรเพชร สุธรรม, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานและการสอนที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำด้านทัศนคติ เปิดโอกาสที่พร้อมรับ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ส่งเสริมการทำงานและอบรมด้วยเทคโนโลยี...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นความโปร่งใส ไม่เอนเอียง เพื่อให้บุคลากรกล้าเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ...”

(นิตยา สายเครือธิ์, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่าง สร้างบรรยากาศให้ครูกล้าเรียนรู้ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม...”

(นราทิพย์ พันธุ์ไชย, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำและแบบอย่างในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับสิ่งใหม่ มีการสื่อสารที่ชัดเจน และจัดอบรม Digital skill อย่างต่อเนื่อง...”

(สุภัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแกนนำในการสร้างบรรยากาศที่กล้าลองสิ่งใหม่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเน้นความโปร่งใส...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...เน้นการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงเทคโนโลยีได้ทั่วถึง...”

(รุ่งทิพา ศรีวรรณ, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

ตาราง 44 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

“การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล”

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	สุภัทนา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เชิงหอม	จิราพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายศรีอติบ	รุ่งทิพา ศรีวรรณ	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	7	70.00

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวบุตร	สาธิต บุญใบ	สุเมธนา หาญสุริย์	อมรรตน์ เชิงหอม	จิราพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายศรีอติบ	รุ่งทิวา ศรีวรรณ	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ชัย		
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้อง สร้างบรรยากาศที่เปิด กว้างทางความคิด เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะ เรียนรู้ ทดลอง และนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8	80.00
3. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องส่งเสริมให้เกิดการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
4. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสร้างการสื่อสาร ที่โปร่งใส ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิด ความเชื่อมั่นและพร้อม ที่จะปรับตัวตามการ เปลี่ยนแปลง			✓	✓					✓	✓	4	40.00

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ไวยา ภาะบุตร	สายันต์ บุญใบ	สมัทนา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เชิงหอม	จิราพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายศรีอติบ	รุ่งทิวา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ชัย		
5. ผู้บริหารโรงเรียนต้อง สนับสนุนและจัดอบรม ทักษะด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ บุคลากรมีความรู้และ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน		✓		✓		✓					3	30.00

จากตาราง 44 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนา
ตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม
และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างทางความคิด
เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะเรียนรู้ ทดลอง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยน
ทัศนคติและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากร

2. แนวทางพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน จะช่วยให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะช่วยให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอน...”

(ศราวุธ บ้านกลาง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในโรงเรียน...”

(จิราพร นาโพธิ์ตอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในงานบริหาร ใช้ระบบฐานข้อมูลและโปรแกรมออนไลน์เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน...”

(วีรเพชร สุธรรม, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและเพิ่มขีดความสามารถของทีมงาน โดยนำเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร ทำให้ครูมีเวลาไปเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้งานบริหาร ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน ใช้ระบบออนไลน์เพื่อจัดการเอกสารและข้อมูล...”

(นิตยา สายเครือธิ์, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานด้านเอกสารของครู...”

(นราทิพย์ พันธุ์ไชย, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้พร้อมใช้งาน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูล และนำ AI มาช่วยในการบริหาร...”

(สุ่มัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อจัดการเอกสารและข้อมูลเพื่อลดภาระงาน...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องคอยช่วยเหลือและจัดระบบการใช้เทคโนโลยีและระบบข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงาน 4 ฝ่ายมีประสิทธิภาพ...”

(รุ่งทิภา ศรีวรขาน, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

ตาราง 45 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

“การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน”

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	สุ่มัทนา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เชิงหอม	ศิริพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายเครีดิบ	รุ่งทิภา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการกิจวัตรประจำวันของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกรวดเร็ว	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80.00

[illegible]

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาระบุตร	สายันต์ บุญใบ	สุภัทมา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เชิงหอม	จิราพร นาโพธิ์ตอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายเคื้อดีป	รุ่งทิวา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการออกแบบระบบบริหารที่ฉลาดและยืดหยุ่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์			✓								1	10.00

จากตาราง 45 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อลดภาระงานเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกรวดเร็ว
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป อย่างเป็นระบบ

3. แนวทางพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องสนับสนุนให้ครูนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ศราวุธ บ้านกลาง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเริ่มต้นจากการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดแผนกลยุทธ์ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(จิราพร นาโพธิ์ทอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียน จากนั้นจึงกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา...”

(วีรเพชร สุธรรม, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการวางแผนอนาคตขององค์กรด้านดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำไปปฏิบัติ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เชื่อมโยงกับนโยบายของโรงเรียน สื่อสารทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง...”

(นิตยา สายเครือธิบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	เชี่ยวชาญ บุตร	สายันต์ บุญใบ	สุเมธนา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เชิงหอม	จิราพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายเครือดีป	รุ่งทิวา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรโดยรวม	✓			✓		✓	✓	✓		✓	6	60.00
3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80.00
4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาแผนงานได้อย่างทันท่วงที		✓		✓	✓		✓				4	40.00

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาระบุตร	สายันต์ บุญใบ	สุเมธนา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เชิงหอม	จิราพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายเครือดีป	รุ่งทิวา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
5. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมองเห็นทิศทางและ เป้าหมายในอนาคตของ โรงเรียนที่เชื่อมโยงกับการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓		✓								2	20.00

จากตาราง 46 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนา
ตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์
ดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้อง
กับทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของสังคมโลก
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจ
อย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

4. แนวทางพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานจริง และเป็นผู้สนับสนุนหลักในการจัดอบรมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ...”

(ศราวุธ บำรุงกลาง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารสถานศึกษา...”

(จิราพร นาโพธิ์ทอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการบริหารสถานศึกษา และสนับสนุนให้ครูมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน...”

(วีรเพชร สุธรรม, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะความสามารถในงานเครื่องมือดิจิทัล และผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีด้วย เพื่อให้สามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะในยุคปัจจุบัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ควรมีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัล และส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงการจัดการได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการบริหาร...”

(นิตยา สายเครือธิบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

“...การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะที่ควรมีทั้งผู้บริหารและครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือดิจิทัล และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนการสอน...”

(นราทิพย์ พันธุ์ไชย, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้น ...”

(สุมัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี แต่สิ่งที่สำคัญคือการนำความรู้ดังกล่าวมาบูรณาการกับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่จำเป็นให้ครูและบุคลากร รวมถึงส่งเสริมการเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมและนำมาใช้ในการเรียนการสอน...”

(รุ่งทิพา ศรีวรรณ, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

ตาราง 47 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
“การรู้ดิจิทัล”

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ใช้ยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	สมัญญา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เจริญหอม	ศิริพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	ณิทยา สายศรีเรียด	รุ่งทิวา ศรีวรรณ	ศราวุธ ปานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ชัย		
1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	✓	✓		✓		✓		✓		✓	6	60.00
3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้ากับการบริหาร การเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8	80.00

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	วิทยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	สุพนา หาญสุริย์	อมรัตน์ เชิงหอม	ศิริพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	นิตยา สายเคื้อดีป	รุ่งทิวา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว				✓	✓	✓			✓		4	40.00
5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านดิจิทัลระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓							4	40.00

จากตาราง 47 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารด้านการรู้ดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อแสวงหา และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้ากับงานบริหาร การเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

5. แนวทางพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลอย่างสุภาพ เหมาะสม สร้างสรรค์ และสุจริต ตามกฎหมาย ...”

(ศราวุธ บำณกลาง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทุกคนมีความฉลาดทางดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ...”

(จิราพร นาโพธิ์ทอง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยี และปลูกฝังเกี่ยวกับมารยาทในการใช้สื่อให้กับบุคลากร...”

(วีรเพชร สุธรรม, สัมภาษณ์, 4 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกถึงการเคารพกฎและจริยธรรมดิจิทัลอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมจากการกระทำของตนเอง ควรให้การเคารพความเป็นส่วนตัว การรักษาความถูกต้องของข้อมูล และใช้เทคโนโลยีในทางสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี โดยการเคารพกติกา ไม่ละเมิดผู้อื่น และมีมารยาท ไม่ชักถามการทำงานของผู้อื่น สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดแนวปฏิบัติและสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรถึงการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล ให้ความสำคัญการเคารพตนเองและผู้อื่น รวมถึงรู้จักสิทธิหน้าที่และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีร่วมกัน...”

(นิตยา สายเครือธิบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในโรงเรียน สนับสนุนให้โรงเรียนใช้โปรแกรมหรือแพลตฟอร์มที่ถูกต้องสิทธิ์ และมีระบบความปลอดภัยที่ดี เพื่อเป็นตัวอย่างและสร้างความมั่นใจให้กับครู...”

(นราทิพย์ พันธุ์ไชย, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเคารพหลักการและกฎเกณฑ์การปฏิบัติในโลกออนไลน์ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ์ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ กติกา และมารยาทที่กำหนดโดยสังคมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล...”

(สุมัทนา หาญสุริย์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลอย่างสุภาพ เหมาะสม สร้างสรรค์ และสุจริต ควรสร้างความตระหนักรู้ในบุคลากรถึงผลกระทบทางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องดูแลให้การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม ควรสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพและสร้างสรรค์...”

(รุ่งทิวา ศรีวรขาน, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

ตาราง 48 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
 “การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ใช้ยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	สมัญญา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เจริญหอม	ศิริพร นาโพธิ์ทอง	ศิริเพชร สุธรรม	ณิทยา สายศรีเรือตีบ	รุ่งทิวา ศรีวรรณ	ศราวุธ ปานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสุภาพเหมาะสม และสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางดิจิทัลในทุกรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100.00
3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเข้าใจถึงผลกระทบทางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70.00

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไวยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	สมัทนา หาญสุริย์	อมรรัตน์ เจริญหอม	จิราพร นาโพธิ์ทอง	กวีเพชร สุธรรม	นิตยา สายเครือธิป	รุ่งทิวา ศรีวรขาน	ศราวุธ บานกลาง	นราทิพย์ พันธุ์ไชย		
4. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องส่งเสริมความเข้าใจ และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ การใช้เทคโนโลยี อย่างปลอดภัย เพื่อปกป้องข้อมูลของ องค์กรและบุคลากร		✓		✓		✓				✓	4	40.00
5. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสร้างนโยบายและ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับจริยธรรมในการ ใช้เทคโนโลยีภายใน โรงเรียน และบังคับใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน	✓		✓				✓			✓	4	40.00

จากตาราง 48 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนา
ตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการมี
จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น
และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางดิจิทัลในทุกรูปแบบ
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสุภาพ
เหมาะสม และสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเข้าใจถึงผลกระทบทางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน จึงสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี
- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างทางความคิด เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะเรียนรู้ ทดลอง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน
- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากร

2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเพื่อจัดเก็บข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อลดภาระงานเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
- 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกรวดเร็ว
- 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป อย่างเป็นระบบ

3. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

- 3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของสังคมโลก
- 3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ และเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน
- 3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

4. ด้านการรู้ดิจิทัล

4.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อแสวงหา และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้ากับงานบริหาร การเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

5. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางดิจิทัลในทุกรูปแบบ

5.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี อย่างสุภาพ เหมาะสม และสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น

5.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเข้าใจถึงผลกระทบทางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากร
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
 - 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 1,784 คน จากโรงเรียนจำนวน 181 แห่ง โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,587 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยเทียบเกณฑ์จากตารางสำเร็จรูป

ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 317 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 323 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน (ลักษณะการเปิดสอน) มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดเดียวกัน จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity): นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

2. การทดลองใช้ (Try out) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 50 คน

3. ความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนก (Reliability and Discrimination Power): นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพรายด้านและทั้งฉบับ ดังนี้

3.1 ภาพรวมทั้งฉบับ: มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.833 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972

3.2 รายด้าน (ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัล): มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

3.3 รายด้าน (ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะครูในโรงเรียน): มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.816 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุมัติหนังสือราชการในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยให้ทราบเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง
3. ภายหลังการดำเนินการ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ตามลำดับขั้นตอนและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน โดยใช้ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ด้วยสถิติการทดสอบค่าที (Independent Samples t – test)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียนกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนพบว่า ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และด้านภาวะผู้นำครู

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปรสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ปรากฏผลดังนี้

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครูผู้สอน

3.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในข้อนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามตัวแปรสถานภาพและลักษณะการเปิดสอน ปรากฏผลดังนี้

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน โดยกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงกว่ากลุ่มครูผู้สอน

4.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนในระดับสูง ($r = .852$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. อำนาจพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)

และด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

ลำดับความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.280 รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.266 ส่วนด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.149 ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.162 และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.110 ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนได้ ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20993

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_t = 0.980 + 0.222 X_3 + 0.218 X_5 + 0.126 X_1 + 0.134 X_2 + 0.085 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_t = 0.280 Z_3 + 0.266 Z_5 + 0.149 Z_1 + 0.162 Z_2 + 0.110 Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีจำนวน 5 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล และด้านการมีจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สรุปแนวทางพัฒนาจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

7.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

7.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างทางความคิด เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะเรียนรู้ ทดลอง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน

7.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากร

7.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานเพื่อจัดเก็บประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

7.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

7.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป อย่างเป็นระบบ

7.3 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

7.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของสังคมโลก

7.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน

7.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

7.4 ด้านการรู้ดิจิทัล

7.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน

7.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเข้ากับการบริหาร การเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

7.5 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7.5.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางดิจิทัลในทุกรูปแบบ

7.5.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างสุภาพ เหมาะสม และสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น

7.5.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเข้าใจถึงผลกระทบทางสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาและบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในโลกดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พลชาย (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการแสดงออกด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำทางดิจิทัล ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพันธ์ ผิวผาง, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 105)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็น ปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำดิจิทัลทั้งโดยรวม และรายด้านต่างอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นคุณลักษณะรวมที่สำคัญของผู้บริหารในหลากหลายพื้นที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พลอยไพสิน อูระแสง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2568, หน้า 249) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กรการศึกษาในยุคปัจจุบัน

2. ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชน และด้านภาวะผู้นำครู เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ส่วนใหญ่ มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความ ต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อร่วมกันพัฒนา การเรียนรู้และส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนมีภาวะผู้นำครู

ที่โดดเด่นในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพ ส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ผัดคำ, นภาพรณธ์ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา อัดโถปกรณ์ (2561, หน้า 39) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด ผลการสำรวจความคิดเห็น ของบุคลากรทางการศึกษาพบว่า สมรรถนะประจำสายงานซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อ ความสำเร็จของงาน มีระดับการปฏิบัติและความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งยืนยันถึง ความพร้อมในการทำงานของบุคลากรในระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญสิริยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอบาส และรัชณี นิธากร (2565, หน้า 1578) ได้ทำการศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัย ระบุว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในพื้นที่ดังกล่าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ฤทธิเดช สกุลซัง, ศุภกร ศรเพชรและสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2568, หน้า 241) ได้ทำการศึกษา เรื่อง จรรยาวัฏของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปรากฏผลว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในเขตพื้นที่นี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบ่งชี้ว่า ภาวะผู้นำและทักษะทางสังคมของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการยกระดับสมรรถนะการ ทำงานของครูให้สูงขึ้นสู่ระดับยอดเยี่ยม

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงมีโอกาสนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานมากกว่าครูผู้สอน เช่น การวางแผน การสื่อสารภายในองค์กร การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการประเมินผลการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารยังต้องนำวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่กว้างไกล เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มักได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมากกว่าครูผู้สอน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 175) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอรดา นรสาร (2566, หน้า 199) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพที่

แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน และระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน โดยกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีแนวโน้มประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการและดิจิทัลของตนเองสูงกว่าการประเมินจากมุมมองของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567, หน้า 258) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะในมิติด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล, ความรู้ดิจิทัล การสื่อสารเชิงดิจิทัล และความเป็นมืออาชีพดิจิทัล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความคาดหวังและการรับรู้ในทักษะดิจิทัลแต่ละด้านที่ไม่เท่ากัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศ ไชยภักดี, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล และรัชฎาพร งามบุญธร (2567, หน้า 41) ได้ทำการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบความแตกต่างของการรับรู้ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยผู้วิจัยได้ให้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ว่า สาเหตุสำคัญเกิดจากผู้บริหารมีความตระหนักและมุ่งเน้นบทบาทของตนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล จึงอาจมีมุมมองต่อการปฏิบัติงานของตนที่แตกต่างไปจากสิ่งที่ครูผู้สอนสัมผัสหรือรับรู้ในการปฏิบัติงานจริง

3.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างได้รับนโยบายและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งผู้บริหารทุกโรงเรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการบริการทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีในปัจจุบันมีความสะดวกและทั่วถึงมากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก

หรือเปิดสอนครบระดับชั้นเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพันธ์ ผิวนาง, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 104) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแล้ว ภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัลในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากการที่สถานศึกษาทุกขนาด ดำเนินงานภายใต้ทิศทาง และนโยบายเดียวกันจาก กระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการขยายผล และผลักดันให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาเป็นเครื่องมือหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยครอบคลุม ขอบข่ายภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน (วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารทั่วไป) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใด ต่างต้องปรับตัวและพัฒนา สมรรถนะทางดิจิทัลในระดับมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลา อำนาจ (2566, หน้า 213) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผลการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน วิชาการ และครูผู้สอน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ขนาดของโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรที่ทำให้ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศ ไชยภักดี, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล และรัชฎาพร อยยภูธร (2567, หน้า 42) ได้ทำการศึกษาการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผลการจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากบริบทของโลกยุคดิจิทัล ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความก้าวหน้า อย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีการสื่อสารไร้พรมแดน ได้กลายเป็นแรงกดดัน เชิงสร้างสรรค์ที่บีบให้สถานศึกษาทุกขนาดต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้เท่าทันต่อ สถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อบูรณาการ เครื่องมือทางเทคโนโลยีมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยไม่ขึ้นอยู่กับ ขนาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรทริกา สุขเสน (2568, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานและทิศทางการพัฒนาผู้บริหารที่ไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งระบบ

4. ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีมุมมองเชิงนโยบายและภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูผู้สอน จึงรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในระดับที่สูงกว่า โดยผู้บริหารจะมองถึงความพยายามและการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร และการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารยังตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้สร้างนวัตกรรมการสอน และผู้ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะที่ครูผู้สอนอาจมองจากประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเจอกับภาระงานและข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร หรือการสนับสนุน ทำให้การประเมินตนเองมีระดับต่ำกว่าผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัชชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 180) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพแล้ว ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร

มีแนวโน้มประเมินระดับประสิทธิผลสูงกว่ากลุ่มครูผู้สอนในทุกด้าน ซึ่งอาจเนื่องมาจาก มุมมองเชิงนโยบายที่แตกต่างจากมุมมองเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นตัวแทนสำคัญที่ทำให้การรับรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรธิดา ลำเนาทอง (2565, หน้า 217) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งพบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งส่งผลให้ความคิดเห็น ต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 อันแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านประสิทธิผลทั่วไป ประสิทธิภาพ รายบุคคล หรือประสิทธิผลทางวิชาการ ช่องว่างระหว่างสถานภาพยังคงเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สกฤณา ใบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย โพธิ์ไธล (2566, หน้า 27) ได้ทำการ ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ เทียบความคิดเห็นระบุชัดเจนว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีมุมมองต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนที่มี ลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขยายโอกาส หรือโรงเรียนประถมศึกษา ต่างมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในทิศทางเดียวกัน โดยได้รับการกำหนดจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมุ่งเน้นให้ครูทุกคนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ ครูเข้าร่วมอบรม พัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครือข่ายทางวิชาชีพ ทำให้ครูมี

โอกาสได้รับองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพในระดับใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดก็ตาม ซึ่งการมีทรัพยากรทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรสุตา เกิดแสง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามขนาดของโรงเรียนระบุว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใด ในเขตพื้นที่ดังกล่าวมีการรักษามาตรฐานคุณภาพทางวิชาการไว้อย่างเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภรณ์ ไปปอด, ทศนา ประสานตรี และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2568, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแล้ว ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการใช้อำนาจหน้าที่และภาวะผู้นำในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .852$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนางานของครูให้มีประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงมักมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การนิเทศ การติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานของครูได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลยังมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน และสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาชีพครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร ส่งผลให้ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูเพิ่มสูงขึ้นอย่างสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายิ่งผู้บริหารมีทักษะดิจิทัลสูงเพียงใด ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสรัญช์ สุขเสนา, ปารย์พิชชา ก้านจักร และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2565, หน้า 178) ที่ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 โดยพบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างตัวแปรทั้งสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยืนยันว่าภาวะผู้นำที่ทันสมัยเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริขวัญ อาจริชัย และธัญญารณ นวลสิงห์ (2565, หน้า 42) ซึ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงถึง 0.913 สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการกำหนดสมรรถนะในการทำงานของครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริินภา อุดละวงศ์, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจารุวรรณ เขียวน้ำซุม (2567, หน้า 1497) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมแล้วตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่าทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับยุคสมัย เป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับสมรรถนะครูให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้าน สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนครพนม เขต 2 โดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) และด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.266 รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.149 ด้านการรู้ดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.110 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนครพนม เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 77.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20993 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านนี้สูง จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมการสอน และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอย่างยั่งยืน สำหรับผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานก็มีผลอย่างมาก เนื่องจากจะสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ระบบงานภายในโรงเรียนมีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ ช่วยสนับสนุนให้ครูมีข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการรู้ดิจิทัลของผู้บริหาร ช่วยให้โรงเรียนมีทิศทางการพัฒนาและนโยบายที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ส่งผลให้ครูได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในงานสอนอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แม้จะมีอำนาจพยากรณ์ในระดับน้อยที่สุด แต่ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส

มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครู ส่งผลให้โดยภาพรวมผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง จะสามารถยกระดับคุณภาพการทำงานของครูและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้ เช่นเดียวกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิยดา เปี่ยมพีชนะ (2566, หน้า 627) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราณัฐ อุบวบ, ศุภกร ศรีเพชร และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2567, หน้า 247) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจำนวน 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้, ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว, ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้, ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยวิกฤต ที่กำหนดคุณภาพและสมรรถนะของครูในยุคใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมคือ ด้านการรู้ดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะทั้งสองด้านนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพตามสมรรถนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และด้านภาวะผู้นำครู ทั้งนี้ 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารวม คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และใช้เทคโนโลยีการสอนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

1.3 จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพตามสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 77.30 โดยเฉพาะตัวแปรสำคัญคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านการนิเทศติดตามด้วยเทคโนโลยี ด้านการจัดการสารสนเทศในองค์กร และด้านการสร้างนวัตกรรมการบริหาร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างรอบด้าน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และสร้างแบบจำลองภาวะผู้นำดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเภทโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลชนก เพ่งผล และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2567). แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 566 – 579.
- กรทิพย์ นุแปงดา. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรรณิกา กันท่า. (2561). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 12(2), 18 – 29.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). *รายงานประจำปี 2565*.
<https://www.mdes.go.th/download/attachment/annual-report-2565>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2566). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤติภัทรกร ติริภัทรนิธิโกติน, จรัส อติวิทยากรณ์, & นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัณทิมา พรหมมาวันนา และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 8(2), 737 – 751.

- กันตชาติ กุตนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติพงษ์ ดังเกษี. (2565). *สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติพร พรงาม. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จะเข้เขต: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กิตติภูมิ ฤทธิ์สุวรรณ, เอกลักษณ์ เพียสา และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26(2), 1 – 18.
- กุหลาบ อารีวงศ์, สมปอง รักษาธรรม และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนาครบุตริทัศน์*, 16(2), 1 – 15.
- คมสันท์ จันสอน และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(2), 226 – 228.
- จริยา เหมียงหอม, เป่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ และกิตติวัชร ถ้วยงาม. (2566). การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จันทิมา รุ่งเรือง. (2563). *โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในยุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จารุพันธ์ ผิวผาง, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 96 – 108.

- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*.
อุบลราชธานี: ศรีธรรมออฟเซ็ท.
- จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ศรีสะเกษ*, 15(2), 36 – 49.
- จิรวัดน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.
วารสารสิทธิธรรม, 2(4), 250 – 266.
- จิรวัดน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารสิทธิ
ธรรม*, 2(4), 250 – 266.
- จิรานุช อุบัวบล, ศุภกร ศรีเพชร และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 18(57),
237 – 252.
- จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*,
16(48), 396 – 410.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- จีระนนท์ มูลมาตร และคณะ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของ
สถานศึกษา ในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*,
17(2), 21 – 32.
- จุฬามาต กมล, และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตบึงมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 7(8), 388 – 403.

- จุฑามาศ รัชจิตปรีสุทธิ์ และคณะ. (2566). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 383 – 393.
- จूरรัตน์ ม่วงนา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรทริกา สุขเสน. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารสินธุ์โสธร*, 1(2), 1 – 19.
- ชญาณิศ โฆษิตพิมานเวช และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2566). สถานศึกษาเอกชน ยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 6(5), 253.
- ชัชวาลย์ ระดาฤทธิ์. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในการศึกษายุค 4.0. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(2), 97 – 105.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์.
- ชัยรัตน์ ลีจ้อย และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*.
- ชิดชนก ชำนาญยุทธภูมิ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษาของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชินวัตร เจริญนิธย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี*, 21(1), 67 – 74.
- ชุตีรัตน์ กาญจนอนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. (ฉบับปรับปรุง 2560). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตินันท์ ประชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จิตินันท์ ผิวนิล. (2564). มารยาทดิจิทัล: ข้อกำหนดในการสื่อสารออนไลน์ที่พลเมืองดิจิทัลไทยควรตระหนัก. *วารสารวิชาการ กสทช*, 6(2), 401 – 418.
- จิตติยา เนตรวงษ์. (2562). *การใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะและสร้างสรรค์เป็นฐานที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ปรัช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิตววรรณ สุวานิช, สุชาติ เศวตบดี และเพ็ญภา ชมเดช. (2565). ถึงเวลาสร้างเสริมทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลให้กับเด็กไทย. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. 1(1), 1 – 9.
- ณรงค์ฤทธิ์ ปรีสุทธิกุล. (2567). ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของเจนเอเรชั่นซีในจังหวัดตรัง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(10), 154 – 167.
- ณวิญ เสริฐผล. (2568). ภูมิปัญญาดิจิทัล: แนวคิด หลักการและวิทยุทในการพัฒนา. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาการ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(1), 1 – 16.
- ณัฐ โอธนาทรัพย์. (2561). *จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*.
<http://www.jaturapad.com/archives/679>
- ณัฐิตา สงค์แก้ว. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐกานต์ วรรณสาร. (2567). *การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ดาวรรณ ธิวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทงศักดิ์ วงศ์ชมภู, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาถรณ์ นันท์. (2566). การบริหารวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(9), 43 – 55.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปโมยอติไชย. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นภัสรัญช์ สุขเสนา, ปารย์พิชชา กำนจกร และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 14(3), 178 – 191.
- นภัสรัญช์ สุขเสนา. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นราธิป โชคชัยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤเบศ ไชยภักดี, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล และรัชฎาพร งอยภูธร. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาภิวัฒน์*, 8(1), 32 – 44.
- นิตาพร เครือวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นียดา เปี่ยมพีชนะ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(4), 612 – 631.
- นิรันดร์ บุตรราช, อัศววัฒน์ บุปผาพิทักษ์ศักดิ์ และนาวิ อุดร. (2568). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 19(1), 104 – 116.
- นิตาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรนภา ผัดคำ, นภาพรณ ยอดสิน และพิชญภา ยืนยาว. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(2), 66 – 84.
- เนตรพัฒนา ยาวีราษ. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เบญสิริยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอบาส, รัชนี นิธากร. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 6(3), 1570 – 1584.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปัญญา สมุทรหรรษา และนันทิยา น้อยจันทร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล.*
- ปาดือลี เจ๊ะนู. (2567). *รูปแบบการบริหารเทคโนโลยียุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- บุญณัฐ มาเชค. (2565ก). *การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล: แนวโน้มและการปฏิบัติ. วารสารศึกษาศาสตร์, 43(2), 45 – 62.*
- _____. (2565ข). *ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(2), 105 – 118.*
- พนมกรณ ศรีโคตร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- พรชนิดร์ สีนาราช. (2560). *ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. วารสารห้องสมุด T.L.A. Bulletin, 61(2), 76 – 92.*
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- พรธิดา ลำเภาทอง. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พระณัฐวัฒน์ ญาณ. (2564). *วิกฤตจริยธรรมและจรรยาบรรณของคนไทยในยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 1(3), 37 – 51.*
- พรารวิ ปัญญาดี และวัชระ จตุพร. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 4(3), 352 – 361.*

- พัชรินทร์ สวัสดิ์ และอำนวย ทองโปร่ง. (2567). ความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ
นอร์ทเทิร์น*, 11(2), 78 – 91.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ิลา อำนาจ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญ์วรา จันท์แย้ม. (2567). วัฒนธรรมองค์กรกับการ
บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารเทคโนโลยีการจัดการ (AJMT)*, 5(3),
153 – 163.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญประกาย สุขสังข, ศรีเพ็ญ พลเดช และวินิรณี ทัศนะเทพ. (2563). สภาพและแนว
ทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *งานประชุมวิชาการ
ระดับชาติครั้งที่ 12* (หน้า 2820–2827). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- พลอยไพลิน อูระแสง และพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 8(3), 249 –
261.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มงกุฏ วงศ์สาคร (2566). *สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนธิรา จันทร์เชื้อ. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เมจิฐา วงษ์คลองเขื่อน. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- เมรินทกาล พัฒนาทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุคนธร สมบัติมี และสุวิจักขณ์ มั่นสารนิยธรรม. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารเสียงธรรมจากมหาวิทยาลัย, 10(3), 156 – 172.*
- รดา บุนนาค, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง และสนั่น ประจงจิตร. (2568). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(1), 282 – 293.*
- รัตนา จีวแหลม, ครินยา พุทธบริवाल, และยุทธภูมิ อยู่ถ่มสังข์. (2563). *ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปทุมวัย. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 677.*
- รัตนารณ วัชรอติยาพล. (2563). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*

- ราณี จินสุทธิ. (2564). แนวทางการพัฒนาครูวิถีใหม่ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. *วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู*, 2(2), 11 – 15.
- รุ่งทิพย์ คำแก้ว, สรัญญา แสงอัมพร และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2567). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 8(10), 204 – 220.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- รุสมัน มะนอ และอำนวย ทองโปร่ง. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 15(1), 134 – 149.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฤทธิเดช สกุลชัง, ศุภกร ศรีเพชร และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2568). จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(2), 232 – 246.
- ลินดา สุนทริภาต. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรารักษ์ พวงสำเภา และ ชนมณี คีลานุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการรวมสมัย*, 2(1), 1 – 14.

- วริษฐา อัดโปกกร. (2561). *สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.*
- วัชร กล่อมเสียง และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครูกับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(3), 199 – 208.
- วันชัยนา ดอแม และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ (2567). ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*, 2(3), 13 – 20.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม. (2567). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Education Burapha University*, 35(3), 1 – 18.
- วาสนา พลชาย. (2563). *ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยพิษณุพนธ์.*
- วิชยานนท์ ทรัพย์ถาวรธานี, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และบดินทร์ นารณโคษา. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 300 – 310.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2561). *ภาวะผู้นำ (Leadership). (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.*
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *การบริหารสถานศึกษา: หลักการและแนวความคิดร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*

- วีรชาติ กาญจนกันโห. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรนนท์ นารีบุตร และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(3), 144 – 158.
- แววตา เตชาทวิวรรณ และอัศรา ประเสริฐสิน. (2559). *การประเมินการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 34(4), 1 – 28.
- ศศิธร บุตรเมือง, เณลิมพล มีชัย และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2567). *องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัล*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 7(1), 173 – 193.
- ศักดินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี. (2568). *การก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. *Journal of Applied Education*, 3(1), 48 – 65.
- ศิรินาฏ เศรษฐชนะ. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพงษ์ ฐานมั่น. (2562). *การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับองค์การแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Science)*, 9(1), 146 – 163.
- ศิริรัตน์ บุญเขียว. (2563). *ความต้องการจำเป็นในการใช้ดิจิทัลของนักเรียนเตรียมทหาร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ศิริวัณฐ์ บุญมาก และพรทิศา จุลสุคนธ์. (2565). การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขต เมืองเกษตรกรรม สงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตตรอยเอ็ด*, 2(3), 24 – 37.
- ศิริพร ละหารเพชร. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริรัตน์ อาจแก้ว และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*. 10(2), 47 – 58.
- สฤณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย โพธิ์. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(1), 27 – 40.
- สฤณกานต์ โกสילה. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 355 – 356.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 1 – 7.
- สรภัส น้าสมบุญ. (2562). การศึกษาการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัลของนักศึกษาครู. *วารสารวิชาการ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(3), 978 – 997.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2562). ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเราทางดิจิทัล (Digital Empathy) ปทุมธานี: มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (สสย.).

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี 2567*. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2566). *โมเดลเศรษฐกิจ BCG: แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพหมุนเวียน และสีเขียว*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิทธิชัย กาละสี. (2567). การศึกษาการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอโนนสุวรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 10(3), 271 – 283.
- สิริกาญจน์ หัวใจน้ำ. (2563). *การพัฒนาตัวชี้วัดการรู้ดิจิทัล สำหรับนักเรียนระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริขวัญ อาจริชัย และธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(3), 42 – 55.
- สิรินภา อุปละวงศ์, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจรรุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2567). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 1487 – 1503.

- สิรินาถ คงแก้ว. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สิริมม แฉมทัตติม และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. *วารสารนครรัฐ*, 1(2), 45 – 55.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21*. *Journal of Education and Innovation*, 17(4), 216 – 224.
- _____. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกานดา อินทร์แพทย์ และธดา สิทธิธาดา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5.
- สุชนา โกมลวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดาร์ตณ น่วมไม้พุ่ม. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 3(3), 33 – 41.
- สุทธิ สุนทรานุรักษ์. (2567). *การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) ในองค์กรตรวจเงินแผ่นดิน*. <https://www.audit.go.th/sites/default/files/files/article/Advisor%20Outlook%20Vol.%206.pdf>
- สุทธิชัย ชันทอง และชจิต ฅ กาฬสินธุ์. (2564). *ผลกระทบของวิสัยทัศน์องค์กร สมรรถนะทางเทคโนโลยีทางการบัญชี และสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มีต่อการประยุกต์ใช้การบัญชีดิจิทัล ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 14(1), 43 – 54.

สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค 4.0*. มหาสารคาม: ตักศิลา การพิมพ์.

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1), 350 – 363.

สุปรีดา โกษาแสง, กฤษดา ผ่องพิทยา และสมชาย เทพแสง. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุค Digital Transformation Digital Technology for School Management in the Digital Transformation Era. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(37), 242 – 250.

สุปรีดา โกษาแสง, เสาวภาคย์ แหลมเพชร และจิรวัดน์ กิติพิเชฐสสค์. (2567). รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 21(40), 25 – 45.

สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

สุมาลี ปาปะโม, ฉายรุ่ง ไชยกำบัง และเสาวลักษณ์ จิตติมงคล. (2565). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลต่อความสำเร็จของธุรกิจสื่อโฆษณาในประเทศไทย. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(4), 99 – 113.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรัตน์วดี ปานโพธิ์ทอง, สุวิทย์ ภาณุจारी และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2565). เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 596 – 607.

สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อพัชชา ช้างขวัญยืน, รุจโรจน์ แก้วอุไร, วินัย วงษ์ไทย และเอี่ยมพร หลินเจริญ. (2564).

การจัดการ เรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(3), 452 – 465.

อภินันท์ จันตะนีและประพันธ์ แสงทองดี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล.

วารสาร มจร.ภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2(1), 52 – 62.

อลงกต สุทธการ. 2564. แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*,

อะธิตา แสงอรุณ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

อัญสุชา บุญขันดินาถ. (2561). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. 39(1), 1 – 19.

อินทิดา ชูศรีทอง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

ไอรดา นรสาร. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

Aksal Altınay, F. (2015). Are Headmasters Digital Leaders in School Culture. *Education and Science*, 40(182), 77 – 86.

Arham, A.F., Norizan, N.S., Arham, A.F., Hasbullah, N.N., Malan, I.N.B., & Alwi, S. (2022). Initializing the need for digital leadership: A meta-analysis review on leadership styles in educational sector. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 2755 – 2773.

- Belshaw, D. A. J. (2011). *What is 'digital literacy'? A Pragmatic investigation* [Doctoral dissertation, Durham University]. Durham e-Theses.
<http://etheses.dur.ac.uk/3446/>
- Bennis, W. (2009). *On becoming a leader* (4th ed.). Basic Books.
- Bennis, W. Thomas, R.I. (2002). *Geeks and Geezers: How Era, Values and Defining Moments Shape Leaders*. Harvard Business School Press. Burns, Tom, & G.M.
- Beytekin, O.F. (2014). High school administrators' perceptions of their technology leadership preparedness. *Educational Research and Reviews*, 9(14), 441 – 446.
- Buehler, D. (2016). Digital Leadership & Strategy & Online. Retrieved from:
<http://www.slideshare.net/onekanzuru/how-to-kick-assonline-part-1-digital-leadership-strategy-doyle-buehlerdigital-leadership>.
- CASTLE. (2009). Principals Technology Leadership Assessment. Retrieved from
<http://dangerouslyirrelevant.org/wp-content/uploads/2017/04/PTLAPacket.pdf>.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006). *Modern Management*. (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Chang Hong Lim, Ai Ping Teoh (2022). Predicting The Influence Of Digital Leadership On Performance Of Private Higher Education Institutions: Evidence From Malaysia. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics* ISSN 2345-4695 2022, 10(1), 1 – 38.
- Choi, M. (2016). A concept analysis of digital citizenship for democratic citizenship education in the internet age. *Theory & Research in Social Education*, 44(4), 565 – 607.
- Couros, G. (2015). *The innovator's mindset: Empower learning, unleash talent, and lead a culture of creativity*. Dave Burgess Consulting.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3 ed.) Manson, OH: Thomson South Western.

- Dettmann, J., Canwell, A. & Wellins, R. (2018). *Leadership series: Digital-era leadership*. Retrieved from: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-digital-era-leadership/\\$File/ey-digital-era-leadership.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-digital-era-leadership/$File/ey-digital-era-leadership.pdf)
- Doğu, K., & Yıldırım, A. (2023). Exploring the relationship between technological leadership self-efficacy of primary school administrators and 21st century skills. *Participatory Educational Research*, 10(4), 16 – 28.
- Dubrin, A. J. (2007). *Leadership: Research Findings Practice and Skills*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2016). How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 141 – 166.
- Eshet – Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93 – 106.
- Floridi, L. (2010). *The Cambridge handbook of information and computer ethics*. Cambridge University Press.
- Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge*. Pearson.
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. Wiley Computer Pub.
- Goran, J., LaBerge, L., & Srinivasan, R. (2017). Culture for a digital age. *McKinsey Quarterly*, 3(1), 1 – 10.
- Hobbs, R. (2010). *Digital and media literacy: A plan of action*. The Aspen Institute.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw – Hill.
- International Society for Technology in Education. (2007). *National educational technology standards for students*. ISTE.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2016). *Aligning the organization for its digital future*. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.

- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J. R., & Andrus, G. R. (2019). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.
- Karakose, T.; Yirci, R.; Papadakis, S. (2021). *Exploring the Interrelationship between COVID-19 Phobia, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Life Satisfaction among School Administrators for Advancing Sustainable Management*. Sustainability, 13, 8654.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (2003). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Krejcie, Robert V., and Daryle w. Morgan. (1997). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal for Educational and Psychological Measurement*. 3(1970), 607 – 610.
- Likert, Rensis. *New Patterns of Management*. (1967). New York: McGraw – Hill Book company.
- McKinsey & Company. (2023). *The future of education: How digital technology is transforming global learning*. McKinsey Global Institute.
- Mihardjo, L., Sasmoko, S., Alamsyah, F., & Elidjen, E. J. M. S. L. (2019). The influence of digital leadership on innovation management based on dynamic capability: Market orientation as a moderator. *Management Science Letters*, 9(7), 1059 – 1070.
- Ribble, M. (2015). *Digital citizenship in schools: Nine elements all students should know* (3^d ed.). International Society for Technology in Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice – Hall.
- Royal Society. (2012). *Shut down or restart? The way forward for computing in UK schools*. London: The Royal Academy of Engineering.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior*. 9th ed.. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.

- Steer, R. M. and Porter, L. W. (2005). *Organizational effectiveness*. Santa Monica Calif: Goodyear Publishing.
- Summey, D. C. (2013). *Developing digital literacies a framework for professional learning*. California: SAGE Publications.
- The Open University. (2018). Digital and Information Literacy Framework. Retrieved from: <http://www.open.ac.uk/libraryservices/pages/dilframework/>
- Ubben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). *The principal: Creative leadership*. Boston: Allyn and Bacon.
- Umah, E. C., Imron, A., Hadi, S., & Praherdhiono, H. (2023). Madrasah Principal Digital Leadership Innovation in Digital Learning Transformation. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 17(3), 1 – 16.
- Ünal, E., Uzun, A.M. & Karataş, S. (2015). An Examination of School Administrators' Technology Leadership Self-Efficacy. *Croatian Journal of Education*, 17(1), 195 – 215.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Pearson Education.
- Yusof, M. R., Yaakob, M. F. M., & Ibrahim, M. Y. (2019). Measurement Model of Teaching Competency of Secondary School Teachers in Malaysia. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 14(20), 157 – 164.
- Zaccaro, S. J. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage change. *Human Resource Management*, 43(4), 367 – 380.
- Zhu, R., Alias, B. S., Hamzah, M. I. M., & Wahab J.A. (2025). Digital leadership in education: a systematic review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 19(3), 1474 – 1483.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. นางรัชนี สมรฤทธิ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายวีรเพชร สุธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางศิรินภา พรหม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง
จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 |
| 5. นางจิราพร นาโพธิ์ทอง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 |
| 6. นายวีรเพชร สุธรรม | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 |

7. นางสาวนิตยา สายเครือดีบ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำแม้ง
อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
8. นางสาวรุ่งทิwa ศรีวรรณ
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครพนม
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
9. นายศราวุธ บำกลาง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสำราญ
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
10. นางสาวนราทิพย์ พันธุ์ไชย
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร อำเภอท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙



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

๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศิริินภา พรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ๖๗๔๒๑๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๖๙

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

๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทน์ รหัสนักศึกษาดำเนินการ ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

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

๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

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

๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีรเพชร สุธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙



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

๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรัชณี สมรฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗



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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นวิทยุเชิญชวนเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทน์ รักษาระดับนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติขอเป็นวิทยุเชิญชวนเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรุ่งทิพา ศรีวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทน์ รักษาระจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗



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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวีรเพชร สุธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพทิล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวนิตยา สายเครือดีบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗



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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวราติพย์ พันธุ์ไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทน์ รหัสนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๗

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศราวุธ บ้านกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงศิลป์ จันทน์ รหัสนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงศิลป์ จันทน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๒๔ ๕๕๕๓

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคำตอบที่ได้ในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อนานและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายทรงศิลป์ จันทน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.2 ด้านการรู้ดิจิทัล

1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

1.4 ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

2. โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ว่าผู้บริหารโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์					
3	ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจ					
5	ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลเข้ากับนโยบายแผนงาน และโครงการของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 2 การรู้ดิจิทัล						
7	ผู้บริหารใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
8	ผู้บริหารเข้าถึงและจัดการสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ					
9	ผู้บริหารบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
10	ผู้บริหารประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ					
11	ผู้บริหารแบ่งปันความรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเครื่องมือดิจิทัล					
12	ผู้บริหารเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล และระบบออนไลน์ในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการจัดทำและบริหาร งบประมาณสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารใช้ระบบฐานข้อมูลในการบริหาร งานบุคคลและทรัพยากรมนุษย์					
16	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล ใน การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการใช้ระบบ เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้ เทคโนโลยีให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน					
ด้านที่ 4 การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
19	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพ เหมาะสม					
20	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และสุจริตตาม กฎหมาย					
21	ผู้บริหารเคารพสิทธิหน้าที่และทรัพย์สิน ทางปัญญาในโลกดิจิทัล					
22	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม จากการใช้เทคโนโลยี					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความฉลาด ทางดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
24	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี จริยธรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เปิดรับและพร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยี					
27	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานประจำ					
28	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีระหว่างบุคลากร และการทำงานเป็นทีม					
29	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารทำให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 1.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.5 ด้านภาวะผู้นำครู
- 1.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

2. โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน อยู่ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
0	ครูมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ว่าครูมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
1	ครูมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
2	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะ สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลัก จิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบและเทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลาย					
4	ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
5	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลาย และนำไปใช้วัดประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริง					

ข้อ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน						
6	ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม					
7	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้แก่ผู้เรียน					
8	ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความ ภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสาระ การเรียนรู้					
9	ครูจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้าง จิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีให้กับผู้เรียน					
10	ครูให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล อย่างเป็นระบบ					
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน						
11	ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ได้อย่างครอบคลุม และเหมาะสมกับ วัยของผู้เรียน					
12	ครูสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัย ส่งเสริม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนให้ผู้เรียน แสดงออกอย่างเหมาะสม					
13	ครูจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียน อย่างเป็นระบบ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					

ข้อ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (ต่อ)		5	4	3	2	1
14	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียน ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และปรับแผนการ จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน					
15	ครูบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงในชั้นเรียน และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม					
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน						
16	ครูวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน					
17	ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการ วิเคราะห์ที่หลากหลายและเหมาะสม					
18	ครูสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน โดยเชื่อมโยง ข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ที่ครอบคลุม					
19	ครูดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ โดยจัดทำแผน ดำเนินกระบวนการวิจัย และใช้ วิธีการวิจัยที่เหมาะสมกับลักษณะของปัญหา และบริบทของชั้นเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)		5	4	3	2	1
20	ครูประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง กว้างขวาง					
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู						
21	ครูมีวุฒิภาวะและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับ บทบาทความเป็นครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน					
22	ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดี สนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการฟัง การพูด และการตั้งคำถามที่เหมาะสม เปิดใจกว้าง ในการรับฟังทัศนะที่หลากหลาย					
23	ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา มีการวาง แผนการทำงานที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างแท้จริง					
24	ครูริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา มีการกระตุ้นและจูงใจผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
25	ครูสามารถวิเคราะห์และไตร่ตรองความสอดคล้อง ระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนกับการจัดการเรียนรู้ ของครู					

ข้อ	ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู (ต่อ)		5	4	3	2	1
26	ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน และผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ					
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
27	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ครูเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					
29	ครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
30	ครูใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
2	ลักษณะการเปิดสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2									
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล									
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างแผนกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลเข้ากับนโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การรู้ดิจิทัล									
7	ผู้บริหารใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเข้าถึงและจัดการสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารแบ่งปันความรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเครื่องมือดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน									
13	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล และระบบออนไลน์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการจัดทำและบริหารงบประมาณโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารใช้ระบบฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลและทรัพยากรมนุษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน (ต่อ)									
16	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล ในการบริหาร งานทั่วไปของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากร ในการใช้ระบบเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล									
19	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและ ข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และสุจริตตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารเคารพสิทธิหน้าที่และ ทรัพย์สินทางปัญญาในโลกดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบ ทางสังคมจากการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความ ฉลาดทางดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล									
25	ผู้บริหารมีการการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เปิดรับและพร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีระหว่างบุคลากรและการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารทำให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน									
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2									
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
1	ครูมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
2	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
3	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ มีรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
4	ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
5	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และนำไปใช้วัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
2. การพัฒนาผู้เรียน									
6	ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
7	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
8	ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)									
9	ครูจัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
10	ครูให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน									
11	ครูจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
12	ครูสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัย ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงออกอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
13	ครูจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
14	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียน ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (ต่อ)									
15	ครูบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงในชั้นเรียน และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน									
16	ครูวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
17	ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ที่หลากหลายและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
18	ครูสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
19	ครูดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ โดยจัดทำแผน ดำเนินกระบวนการวิจัย และใช้วิธีการวิจัยที่เหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและบริบทของชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)									
20	ครูประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
5. ภาวะผู้นำครู									
21	ครูมีวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบทบาทความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
22	ครูมีทักษะการสื่อสารที่ดี สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการฟัง การพูด และการตั้งคำถามที่เหมาะสม เปิดใจกว้างในการรับฟังทัศนะที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
23	ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา มีการวางแผนการทำงานที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
24	ครูริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา มีการกระตุ้นและจูงใจผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ภาวะผู้นำครู (ต่อ)									
25	ครูสามารถวิเคราะห์และไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนกับการจัดการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
26	ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้									
27	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
28	ครูเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ / คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
29	ครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้
30	ครูใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 49 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิภาพผลตามสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้งหมด 62 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.727 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875	1	.672
	2	.727
	3	.727
	4	.665
	5	.680
	6	.603
2. การรู้ดิจิทัล (X ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.616 – 0.705 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.869	6	.661
	7	.689
	8	.653
	9	.705
	10	.616
	11	.687
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.667 – 0.824 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.904	12	.661
	13	.786
	14	.667
	15	.824
	16	.749

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	17	.710
	18	.710
4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.608 – 0.776 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.877	19	.776
	20	.751
	21	.608
	22	.656
	23	.617
	24	.687
5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X ₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.699 – 0.833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.916	25	.833
	26	.699
	27	.697
	28	.796
	29	.797
	30	.762
ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.970 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 – 0.833		

จากตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.970 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.603 – 0.833

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_5) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.916 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.699 – 0.833, ด้านที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน (X_3) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.904 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.667 – 0.824 และ ด้านที่ 4 การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.877 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.608 – 0.776

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 – 0.789 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880	1	.613
	2	.717
	3	.729
	4	.729
	5	.789
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.612 – 0.805 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.885	6	.803
	7	.740
	8	.805
	9	.666
	10	.612
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.717 – 0.816 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903	11	.816
	12	.746
	13	.717
	14	.718
	15	.803

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.780 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888	16	.780
	17	.750
	18	.774
	19	.737
	20	.609
5. ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.645 – 0.816 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913	21	.749
	22	.799
	23	.816
	24	.733
	25	.805
	26	.645
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y ₆) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.672 – 0.794 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.881	27	.672
	28	.794
	29	.733
	30	.781
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของ ครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.816		

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.609 – 0.816 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู (Y₅) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.645 – 0.816, ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y₃) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.717 – 0.816 และ ด้านที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y₄) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.780

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequencies

Statistics

		Xa	Xb	Xc	Xd	Xe	Xt
N	Valid	323	323	323	323	323	323
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4907	4.4319	4.5031	4.3793	4.4474	4.4690
Std. Deviation		.52417	.53887	.56143	.57589	.54060	.50599

Frequencies

Statistics

		Ya	Yb	Yc	Yd	Ye	Yf	Yt
N	Valid	323	323	323	323	323	323	323
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4923	4.4241	4.3390	4.4551	4.4567	4.4644	4.4783
Std. Deviation		.53374	.55698	.52759	.54202	.51798	.47070	.44398

T-Test

Group Statistics

สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Xa ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	91	4.6923	.45807	.04802
	232	4.4116	.52816	.03468
Xb ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	91	4.6593	.47656	.04996
	232	4.3427	.53657	.03523
Xc ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	91	4.7253	.42337	.04438
	232	4.4159	.58521	.03842
Xd ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	91	4.6154	.44769	.04693
	232	4.2866	.59467	.03904
Xe ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	91	4.6758	.47943	.05026
	232	4.3578	.53778	.03531
Xt ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	91	4.6841	.45005	.04718
	232	4.3847	.50260	.03300

T-Test

Group Statistics

ลักษณะการเปิด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Xa ประถมศึกษา	200	4.4725	.53095	.03754
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.5203	.51374	.04632
Xb ประถมศึกษา	200	4.4200	.56141	.03970
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4512	.50170	.04524
Xc ประถมศึกษา	200	4.4800	.58421	.04131
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.5407	.52242	.04711
Xd ประถมศึกษา	200	4.3475	.61021	.04315
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4309	.51345	.04630
Xe ประถมศึกษา	200	4.4275	.56577	.04001
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4797	.49753	.04486
Xt ประถมศึกษา	200	4.4500	.52092	.03683
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.5000	.48120	.04339

T-Test

Group Statistics

สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ya ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.6868	.43874	.04599
ครูผู้สอน	232	4.4159	.54895	.03604
Yb ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.6703	.46678	.04893
ครูผู้สอน	232	4.3276	.56063	.03681
Yc ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.5385	.49007	.05137
ครูผู้สอน	232	4.2608	.52212	.03428
Yd ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.6703	.44234	.04637
ครูผู้สอน	232	4.3707	.55487	.03643
Ye ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.6648	.44755	.04692
ครูผู้สอน	232	4.3750	.52171	.03425
Yf ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.5879	.43839	.04596
ครูผู้สอน	232	4.4159	.47496	.03118
Yt ผู้บริหารโรงเรียน	91	4.6374	.38236	.04008
ครูผู้สอน	232	4.4159	.45160	.02965

T-Test

Group Statistics

ลักษณะการเปิด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ya ประถมศึกษา	200	4.4925	.54330	.03842
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4919	.52002	.04689
Yb ประถมศึกษา	200	4.4150	.56067	.03965
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4390	.55288	.04985
Yc ประถมศึกษา	200	4.3125	.55691	.03938
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.3821	.47512	.04284
Yd ประถมศึกษา	200	4.4450	.57544	.04069
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4715	.48460	.04370
Ye ประถมศึกษา	200	4.4525	.54357	.03844
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4634	.47551	.04288
Yf ประถมศึกษา	200	4.4400	.47964	.03392
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.5041	.45492	.04102
Yt ประถมศึกษา	200	4.4663	.44671	.03159
ขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.4980	.44063	.03973

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.672	.25446
2	.869 ^b	.755	.753	.22051
3	.878 ^c	.770	.768	.21379
4	.881 ^d	.776	.773	.21159
5	.883 ^e	.780	.776	.20993

a. Predictors: (Constant), Xe

b. Predictors: (Constant), Xe, Xc

c. Predictors: (Constant), Xe, Xc, Xa

d. Predictors: (Constant), Xe, Xc, Xa, Xb

e. Predictors: (Constant), Xe, Xc, Xa, Xb, Xd

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.689	1	42.689	659.286	.000 ^b
	Residual	20.785	321	.065		
	Total	63.473	322			
2	Regression	47.913	2	23.957	492.689	.000 ^c
	Residual	15.560	320	.049		
	Total	63.473	322			
3	Regression	48.894	3	16.298	356.591	.000 ^d
	Residual	14.580	319	.046		
	Total	63.473	322			
4	Regression	49.236	4	12.309	274.936	.000 ^e
	Residual	14.237	318	.045		
	Total	63.473	322			
5	Regression	49.503	5	9.901	224.651	.000 ^f
	Residual	13.970	317	.044		
	Total	63.473	322			

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors: (Constant), Xe

c. Predictors: (Constant), Xe, Xc

d. Predictors: (Constant), Xe, Xc, Xa

e. Predictors: (Constant), Xe, Xc, Xa, Xb

f. Predictors: (Constant), Xe, Xc, Xa, Xb, Xd

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	.118		12.619	.000
	Xe	.674	.026	.820	25.677	.000
2	(Constant)	1.147	.107		10.731	.000
	Xe	.389	.036	.473	10.900	.000
	Xc	.356	.034	.450	10.366	.000
3	(Constant)	1.016	.107		9.458	.000
	Xe	.293	.040	.356	7.260	.000
	Xc	.284	.037	.359	7.725	.000
	Xa	.197	.042	.232	4.631	.000
4	(Constant)	1.001	.106		9.402	.000
	Xe	.254	.042	.309	5.991	.000
	Xc	.244	.039	.308	6.226	.000
	Xa	.144	.046	.170	3.129	.002
	Xb	.136	.049	.166	2.767	.006
5	(Constant)	.980	.106		9.251	.000
	Xe	.218	.044	.266	4.911	.000
	Xc	.222	.040	.280	5.554	.000
	Xa	.126	.046	.149	2.729	.007
	Xb	.134	.049	.162	2.729	.007
	Xd	.085	.035	.110	2.460	.014

a. Dependent Variable: Yt

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นายทรงศิลป์ จันทน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มี 5 ด้าน คือ

1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ
บริหารงาน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ด้านการรู้ดิจิทัล และ 5) ด้านการมีจริยธรรม
ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน
ดังกล่าว มาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1. ท่านมีวิธีและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีแนวทางอย่างไร (การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเปิดรับและพร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม เน้นความโปร่งใส และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง และใช้เทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน)

สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีแนวทางอย่างไร

(การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และเครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบออนไลน์ แอปพลิเคชัน และฐานข้อมูล เป็นกิจวัตรประจำวันในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่ม ขยายขีดความสามารถของทีมงาน สนับสนุนครูและบุคลากรในการสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและปฏิบัติการ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเตรียมเอกสาร การจัดเก็บ และค้นคืนข้อมูล การประมวลผลงานประจำปี การจัดทำแผนงบประมาณ และการบริหารงานครอบคลุม 4 ฝ่ายหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน)

มหาวิทยาลัย

ด้านการรู้ดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีแนวทางอย่างไร (**การรู้ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความรู้ และความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น เพื่อเข้าถึง จัดการ บำรุงการ ประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสารสนเทศและองค์ความรู้ใหม่ในการ บริหารสถานศึกษา การสื่อสาร นำเสนอ แบ่งปัน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการแก้ปัญหา ความตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทในการใช้เทคโนโลยี โดยสามารถเลือกใช้ เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน เพื่อบำรุงการ นวัตกรรมการเรียนการสอน พัฒนาระบบงานการทำงาน การบริหารสถานศึกษา และการประเมินผล ในโรงเรียนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

5. ทานมีวิธีและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีแนวทางอย่างไร

(การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างสุภาพ เหมาะสม สร้างสรรค์ และสุจริต ตามกฎหมายและบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีการเคารพตนเองและผู้อื่น ให้เกียรติและหลีกเลี่ยงการดูถูก รู้จักสิทธิหน้าที่และคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญา ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความฉลาดทางดิจิทัลและใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ)

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายทรงศิลป์ จันทน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายศราวุธ บ้านกลาง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 วันที่ 3 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางจิราพร นาโพธิ์ทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
วันที่ 3 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายวีรเพชร สุธรรม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 4 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 6 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 6 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา สายเครือดี๊ป ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำแม่นาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 7 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวนราทิพย์ พันธุ์ไชย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนุเทนวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วันที่ 9 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.สุ่มัทนา หาญสุริย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 14 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
วันที่ 16 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวรุ่งทิwa ศรีวรรณ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
วันที่ 18 กันยายน 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายทรงศิลป์ จันทุ่ม
วัน เดือน ปีเกิด	16 เมษายน 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/1 หมู่ 15 ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม 48120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแก้วบัดโป่ง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนวมินทราชูทิศ มัชฌิม อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2550	ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2569	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2564	ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2568	ตำแหน่ง ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านแก้วบัดโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2