



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ปิยะพร แสนเชื้อน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ปิยะพร แสนเชื้อน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL
ERA AFFECTING TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER S
AKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY
PIYAPHON SAENKHUEAN

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

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปิยะพร แสนเชื่อน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	ประธานกรรมการสอบ	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
	 (ดร.บดินทร์ นารดิษา)	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิเศษ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.พลชัย ชุมปัญญา สิบเอก สัมฤทธิ์ หงษ์ชูตา ดร.สนธยา หลักทอง ดร.วีระศักดิ์ นาตะอินทร์ ดร.ยุทธนา อุทโท นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ นางสุรางค์รัตน์ ชัยชมภู นางอนงค์นารถ ไชยรา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษา ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25/2 เพื่อนครูโรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปิยะพร แสนเชื่อน

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	ปิยะพร แสนเชื่อน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำนวน 346 คน ประจำปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 269 คน จาก 77 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกนและสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนก
0.624 – 0.886 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 – 0.886 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979
และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน
ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่าการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.909

6. . ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17649

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ยุคดิจิทัล, การทำงานเป็นทีม

TITLE	Creative Leadership of Administrators in the Digital Era Affecting Teamwork in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Piyaphon Saenkhuean
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Dr. Ruethaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing creative leadership among administrators in the digital era, which affected teamwork in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 346 participants, including 77 school administrators and 269 teachers from 77 schools for the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and multistage random sampling. The research instruments included sets of 5-level rating scale questionnaires with the overall reliability of 0.983. The questionnaires measuring creative leadership of administrators in the digital era and teamwork in schools showed discriminative power values ranging from 0.624 to 0.886, from 0.634 to 0.886, respectively, with similar reliability values of 0.979. The interview form was also employed to explore guidelines for developing creative leadership of administrators in the digital era. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed the following:

1. The creative leadership of administrators in the digital era, as perceived by participants, was at the highest level both overall and in all aspects.

2. The teamwork in schools, as perceived by participants, was at the highest level both overall and in all aspects.

3. The comparison results indicated that the creative leadership of administrators in the digital era, classified by participants' positions, differed overall at the 0.01 level of significance. However, no significances were found when classified by types of school program provision.

4. The teamwork in schools classified by participants' positions differed significantly overall at the 0.01 level of significance. However, no significances were observed when classified by types of school program provision.

5. The relationship between creative leadership of administrators in the digital era and teamwork in schools showed a high positive correlation overall, at the 0.01 level of significance, with a correlation coefficient of 0.909.

6. The creative leadership of administrators in the digital era comprised five aspects overall, and found that four of these aspects significantly predicted teamwork in schools at the 0.01 level of significance, namely being a flexible and adaptive digital citizen, individualized consideration in the use of digital technology, creative thinking in applying digital information technology for administration and innovation development in schools, and fostering a culture of teamwork and learning in the digital era, with the predictive power of 83.20 percent, and a standard error of estimate of ± 0.17649 .

7. The guidelines for developing creative leadership of administrators in the digital era affecting teamwork in schools comprised four out of five dimensions: 1) being a flexible and adaptive digital citizen, 2) individualized consideration in the use of digital technology, 3) creative thinking in applying digital information technology for administration and innovation development in schools, and 4) fostering a culture of teamwork and learning in the digital era.

Keywords: Creative Leadership, Digital Era, Teamwork

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิดของยุคดิจิทัล	22
ความหมายของยุคดิจิทัล	22
ความสำคัญของยุคดิจิทัล	24
องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ...	26
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	41
ความหมายของภาวะผู้นำ	41
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	43
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	44
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	51
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	51
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	53
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ..	57
การทำงานเป็นทีม	105
ความหมายของการทำงานเป็นทีม	105
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	109
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	138
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	143
งานวิจัยในประเทศ	143
งานวิจัยต่างประเทศ	148
3 วิธีดำเนินการวิจัย	153
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	154
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	154
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	162
ลักษณะของเครื่องมือ	162
การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	164
การเก็บรวบรวมข้อมูล	168
การวิเคราะห์ข้อมูล	168
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	171
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	172
ผู้ทรงคุณวุฒิ	172
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	174
การวิเคราะห์ข้อมูล	174

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	175
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	175
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	177
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	178
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	178
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	179
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	228
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	265
ความมุ่งหมายของการวิจัย	265
สมมติฐานของการวิจัย	266
วิธีดำเนินการวิจัย	267
สรุปผลการวิจัย	271
อภิปรายผลการวิจัย	275
ข้อเสนอแนะ	284
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	284
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	285
บรรณานุกรม	287
ภาคผนวก	311
ภาคผนวก ก รานามผู้เชี่ยวชาญ	313
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	319
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	337

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ..	32
2 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลที่ได้จากการสังเคราะห์.....	39
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	61
4 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	66
5 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	67
6 ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล	71
7 ตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล	81
8 ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	91
9 ตัวชี้วัดของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	98
10 ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล...	104
11 สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	112
12 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน	116
13 ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วม	121
14 ตัวชี้วัดของการมีเป้าหมายร่วมกัน	124
15 ตัวชี้วัดของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	127
16 ตัวชี้วัดของการสร้างบรรยากาศภายในทีม	131
17 ตัวชี้วัดของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	134
18 ตัวชี้วัดของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	139
20 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	154
21 จำนวนประชากรตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)	155
22 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนก ตามลักษณะของการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	157
23 แสดงกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะการเปิดสอน และจำแนกตามอำเภอ	158
24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน	179
25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม	180
26 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	181
27 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	183

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา	184
29 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	186
30 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	187
31 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม	188
32 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม	189
33 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	190
34 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	192

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม	193
36 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	194
37 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	195
38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	197
39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน	198
40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	200
41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตามลักษณะการเปิดสอน.....	201

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด	203
43 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_1)	205
44 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1)	206
45 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)	207
46 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3)	208
47 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y_4)	210
48 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y_5)	211
49 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y_6)	212

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_1)	213
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1)	215
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)	217
53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การติดต่อสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3)	219
54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้าง บรรยากาศภายในทีม (Y_4)	221
55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้าง ความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y_5)	223
56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ของสมาชิก (Y_6)	225

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	227
58 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	232
59 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	241
60 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	250
61 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล	259
62 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	363
63 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	369
64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	371

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	391
3 สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	391
4 สัมภาษณ์ นางสาวศรัทธา ไชยชมภู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	392
5 สัมภาษณ์ นางอนงค์นารถ ไชยรา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	392
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	393
7 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ นาคะอินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	393
8 สัมภาษณ์ ดร.สนธยา หลักทอง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	394
9 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เชื้ออนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	394
10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	395

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 สัมภาษณ์ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 395

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีเทคโนโลยีเข้ามา เกี่ยวข้องมากขึ้น และประเทศไทยได้นำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาในประเทศมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงได้กำหนดแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นผู้นำและผลักดันการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อ ขับเคลื่อนประเทศไทย ไปสู่ประเทศไทย 4.0” โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่ด้วยระบบนิเวศ โครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมดิจิทัล
- 2) สร้างสังคมแห่งอนาคตและลดความเหลื่อมล้ำด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) ส่งเสริม การให้บริการประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล
- 4) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- 5) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

(กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565, หน้า 2)

ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็น สุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษ ที่ 21 การจัดการศึกษาวางแผนมุ่งเน้นไปที่การผลิตบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคปัจจุบัน การกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์นั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่พร้อมด้วยความรู้ความสามารถ มีทักษะด้าน การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ฉ)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพนั้นสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ สงบ อินทร์มณี (2562, หน้า 356) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องมี ทักษะที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและข้อมูล โดยมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยี

ให้เกิดประโยชน์ ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารสถานศึกษาและการเรียนการสอน รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้เหนือความคาดหมายของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน สอดคล้องกับ พรวิภา เชยกลิ่น (2566, หน้า 8) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องสอดคล้องกับการพัฒนาในยุคดิจิทัล สามารถบริหารจัดการได้ในทุกมิติ โดยจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลมีการนำเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัย คุ่มค่า และสอดคล้องกับทิศทางของการศึกษาในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีนโยบายที่ทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนได้ตามกระแสของโลก สามารถวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์ และตัดสินใจได้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ภาวะผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา การยอมรับและการให้ความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถโน้มน้าวนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรครู ผู้เรียน ทิศทางการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถ เลือกและนำเทคโนโลยีไปใช้ได้อย่างเหมาะสมในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงศักยภาพในการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อ ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้ว ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ผู้นำมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมี ประสิทธิภาพ และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน ต้องมีทักษะในการรับมือและสามารถ ปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้น จึงจะประสบความสำเร็จ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559, ออนไลน์)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หรือสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้น และส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560, หน้า 138)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ การประสานงาน หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการหรือความยืดหยุ่น โดยใช้วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด มีความไว้วางใจ ให้มีอิสระกับการคิดหรือพร้อมที่สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ
- 2) มีแรงจูงใจภายในโดยมีการมีความมุ่งมั่น ความมุ่งมั่นปรารถนา ความเพียรพยายาม พุ่มพุ่มมั่นให้เป็นคนที่มีความสำเร็จ และ
- 3) ความรู้ในเชิงลึกโดยมีความรู้แนวทางหรือมีทักษะ มีประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562, หน้า 43)

จากความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรหรือการบริหารจัดการในทุกระดับ สอดคล้องกับแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ

เป้าหมาย (เพ็ญญา ศรีภูธร, 2562, หน้า 3)

นอกจากนี้ การทำงานในโลกยุคดิจิทัลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ หากมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีบรรยากาศในองค์กรที่เอื้ออำนวย และสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่สร้างสรรค์เองและเป็นผู้กระตุ้นให้บุคคลอื่นเป็นผู้สร้างสรรค์ร่วมผลักดันผู้ร่วมงานอย่างถูกต้องวิธี มีความกล้าที่จะสนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร ในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยกระทำอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจะเห็นได้ว่าผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่มีความภาวะผู้นำ เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้ องค์กรที่จะสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จนั้น บุคคลภายในองค์กรต้องให้ความร่วมมือกัน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องส่งเสริมทีมให้ เกิดขึ้นภายในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อส่งเสริม ให้เกิดการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร (นันทิวิภา ราชภัคดี, 2566, หน้า 3)

ดังนั้นการทำงานเป็นทีมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้ การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม การที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นถือเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ การทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนการเล่นกีฬา ถ้าสามารถเล่นเป็นทีมได้ดีที่สุดเท่าใดโอกาสจะชนะก็มีมากขึ้น และไม่เคยปรากฏว่ามีองค์กรใดสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานโดยปราศจากทีมงานที่ดี ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงหมายถึงการประสานงานที่ดี และสามารถผสมกลมกลืนกันอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันในการทำงานนั้น ควรยึดหลัก 2 ข้อคือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) และน้ำใจทีม (Team Spirit) ซึ่งการทำงานเป็นทีมในส่วนของผลงานจะดีหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ และการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ จะทำได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือที่ได้รับว่าจะมากหรือน้อย ซึ่งต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ความเข้าใจกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นกับการสื่อสารเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสื่อสารนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังที่ กรวิภา งามวุฒิจวงศ์ (2559, หน้า 2) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่สามารถนำบุคคลภายในองค์กรได้ จะทำให้บุคลากร

ภายในสถานศึกษาเห็นความสำคัญของตนเองในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณภาพ และเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างผลผลิต ในทางสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดและสติปัญญาของผู้นำ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับที่ โพธิ์ชัย สีนลรัตน์ (2554, อ้างถึงใน นันทิวิภา ราชภักดี, 2566, หน้า 158) กล่าวว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนไป แล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็น เครื่องมือของการสร้างและสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็น ผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจาก ความคิด สติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งสิ้น 255 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 194 โรงเรียน และเป็นโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน ทำให้การบริหารระดับโรงเรียนจึงเป็น หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ ตั้งไว้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำได้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, หน้า 79 – 80) ตามแนวทางของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแผนในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ลดภาระงานครู ลดภาระนักเรียน ผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2567, หน้า 54) นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากร ร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกระบวนการ ทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ได้ อีกทั้งการ ทำงานเป็นทีมยังช่วยทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะและ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะ
การเปิดสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน
4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จากการสังเคราะห์แนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (2559, ออนไลน์); ขวัญหล้า น้อยย่นวล และคณะ (2564, หน้า 18); สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71); ภัทรา นิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43 – 44); หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง และคณะ (2565, หน้า 189); วิไล พรหมดาว และคณะ (2566, หน้า 89 – 90); ธนิตา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136); พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 21); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52); สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 7); ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, และนักรบ หมีแสน (2561, หน้า 91 – 92); เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 46); รัตนาภรณ์ ชูรา (2564 หน้า 62 – 63); อิบตีซาม เจะหะ (2566, หน้า 64); ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2565, หน้า 230); กุสุมา ยี่ภู (2565, หน้า 485); อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565, หน้า 109); สุภาดา เสาสนา (2566, หน้า 33); ศุภเชษฐ ไตรยราช (2567, หน้า 1608) ; Zacko – Smith (2010, pp. 8 – 9); Robinson (2007, p. 45); Stoll and Temperly (2009, p. 2); Sullivan (2017, Online); Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, pp. 409 – 411); Thannimalai & Raman (2019, p. 3)

จากนั้นนำมากำหนดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้
ในยุคดิจิทัล

1.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

1.1.4 การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว

1.1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จากการ
สังเคราะห์แนวคิด ของ กิตติคุณ รักษาพล (2564, หน้า 72); รัฐนันท์ ฤณะ (2564, หน้า
36); นวนละออง สีดา (2565, หน้า 10); ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 43); เปรมชัย
ปิยะศิลป์ (2565, หน้า 416); นันทิภา ราชักดี (2566, หน้า 49); เพียงฟ้า สายทอง
(2567, หน้า 71); Roaming (1996 อ้างถึงใน อริศรา อุ่มสิน, 2560, หน้า 23 – 29);
Robbins (2001, p. 64); Sheard and Kakabadse (2004, pp. 1 – 17) จากนั้นนำมากำหนด
เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วม

1.2.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน

1.2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การสร้างบรรยากาศภายในทีม

1.2.5 การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

1.2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568
จำนวน 2,375 คน จาก 255 โรงเรียน

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำนวน 243 คน

2.1.2 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 2 จำนวน 2,132 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนโรงเรียน 77 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน จำนวน 174 คน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 19 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน จำนวน 95 คน รวมเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน ครูผู้สอน จำนวน 269 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.2.1.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล

3.2.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

3.2.1.4 การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยึดหยุ่นและปรับตัว

3.2.1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล

3.2.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

3.2.2.1 การมีส่วนร่วม

3.2.2.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน

3.2.2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2.4 การสร้างบรรยากาศภายในทีม

3.2.2.5 การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

3.2.2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

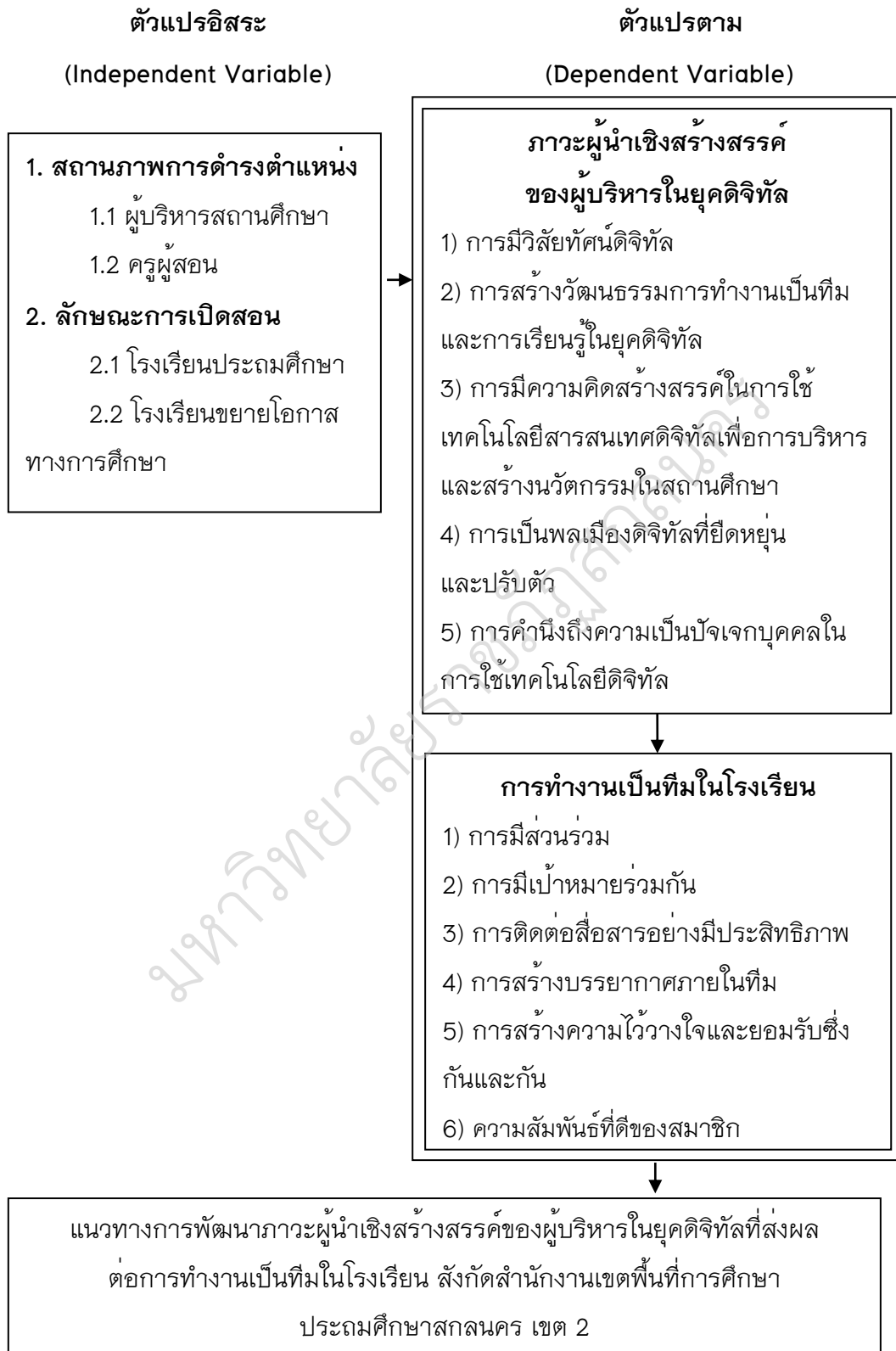
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 4) การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่น และปรับตัว 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, ออนไลน์); ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564, หน้า 18); สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71); ภัทรานิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43 – 44); หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง และคณะ (2565, หน้า 189); วิไล พรหมดาว และคณะ (2566, หน้า 89 – 90); ธนิตา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136); พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 21); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52); สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 7); ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, หน้า 91 – 92); เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562, หน้า 46); รัตนภรณ์ ชูรา (2564 หน้า 62 – 63); อิบติซาม เจะหะ (2566, หน้า 64); ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2565, หน้า 230); กุสุมา ยี่งู (2565, หน้า 485); อนุสรณ์ สุทธหลวง (2565, หน้า 109);

สุภาดา เสาเสนา (2566, หน้า 33); ศุภเชษฐ ไตรยราช (2567, หน้า 1608) ; Zacko – Smith (2010, pp. 8 – 9); Robinson (2007, p. 45); Stoll and Temperly (2009, p. 2); Sullivan (2017, Online); Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, pp. 409 – 411); Thannimalai & Raman (2019, p. 3)

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างบรรยากาศภายในทีม 5) การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน และ 6) ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ของกิตติคุณ รักษาพล (2564, หน้า 72); รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36); นวนละออง ลีดา (2565, หน้า 10); ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 43); เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565, หน้า 416); นันทิภา ราชภักดี (2566, หน้า 49); เพียงฟ้า สายทอง (2567, หน้า 71); Roaming (1996, อ้างถึงใน อริศษรา อุ่มสิน, 2560, หน้า 23 – 29); Robbins (2001, p. 64); Sheard and Kakabadse (2004, pp. 1 – 17) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลต่อทุกมิติของชีวิต ทั้งการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร และการดำเนินธุรกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน องค์กรและบุคคลต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแนวคิด รวมถึงพัฒนาทักษะดิจิทัลและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการโน้มน้าวใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องสร้างค่านิยม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยพัฒนาค่านิยมและพฤติกรรมร่วมกันให้บุคลากรร่วมมือทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ

แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงต้องมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยี พัฒนาทักษะดิจิทัล และปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล

3.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมมาพัฒนาแนวคิดที่แปลกใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยกระบวนการคิดเชิงบวก ความยืดหยุ่น และมองหลายมิติรวมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีระบบ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ยังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถ

ของผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ ควบคู่ไปกับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกดิจิทัล โดยมีทักษะในการรับมือกับความเสี่ยง เข้าใจสิทธิของตนเองและผู้อื่น เปิดรับความคิดเห็น ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ให้คำปรึกษา และติดตามผลอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและปลอดภัย เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากรและสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในทีมมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ มีการสื่อสาร ประสานงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจ และความไว้วางใจ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน โดยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล การมีส่วนร่วมจะช่วยระดมความคิดสร้างสรรค์และพลังของทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัคคีสามัคคีภายในองค์กร ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

4.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่บุคลากรในสถานศึกษาหรือชุมชนมีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับร่วมกัน และมุ่งมั่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นแรงจูงใจภายใน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาทีมงานและสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางที่กำหนดไว้

4.3 การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลอย่างชัดเจน เข้าใจตรงกัน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร นำไปสู่ความร่วมมือที่มีประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4.4 การสร้างบรรยากาศภายในทีม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ดูแลสภาพจิตใจ และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

4.5 การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถของกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และมีความโปร่งใส ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาความไว้วางใจช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผ่านการมอบหมายงานให้อำนาจตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงาน และสื่อสารอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

4.6 ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง การมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมกับการสื่อสารที่เปิดเผย และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีทัศนคติเชิงบวก มีความร่วมมือ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดความขัดแย้งต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตใจ ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษามากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

6. ลักษณะการเปิดสอน หมายถึง รูปแบบที่สถานศึกษาใช้ในการจัดการเรียนการศึกษา ประกอบด้วย

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีการหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดของยุคดิจิทัล
 - 1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
 - 1.2 ความสำคัญของยุคดิจิทัล
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. การทำงานเป็นทีม
 - 4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 4.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดของยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2561, หน้า 250) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) หมายถึง ยุคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสารภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

พิชญญา ยืนยาว (2562, หน้า 240) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของการพัฒนาเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องมือแบบเดิม และการพัฒนาเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสารมาใช้เชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงข้อมูลทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วและไร้ขีดจำกัด โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ (2563, ออนไลน์) ให้ความหมายของยุคดิจิทัลว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดและนำเทคโนโลยีมาใช้ในธุรกิจในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การวางรากฐานเป้าหมายไปจนถึงการดำเนินธุรกิจและส่งต่อคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค ไม่เพียงแต่ภาคการปฏิบัติการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมที่องค์กร และบุคลากรทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงพนักงานตำแหน่งล่างสุด จะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวไปสู่ยุค 4.0 เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยียุคดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษาเป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตและตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

โชติรส ไกรกิจการ (2565, หน้า 40) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้ในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การศึกษา การขนส่ง ทั้งยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านของเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social network) การสืบหาค้นคว้าสิ่งต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ยุคดิจิทัลจึงเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อน ดังนั้นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้ดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีจริยธรรม สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมีข้อมูลข่าวสารมากขึ้น และกระจายได้รวดเร็วขึ้นมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสารทำให้การทำงานใช้เวลาน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนงและวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญ คือ ส่งผลให้ คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป และการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำจะต้องวางแผนและมีกลยุทธ์มากกว่าเดิม เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2567, หน้า 5) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการใช้ชีวิต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทันสมัยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ชีวิตประจำวัน

LEAD Research Series (2015, p. 4 อ้างอิงถึงใน วชิรพงศ์ พูลเกษร, 2565, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไป กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำ จะต้องวางแผนมีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร และผู้นำต้องทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะภายใต้แรงกดดัน

Bank Alfalah (2017, p. 1 อ้างอิงถึงใน วชิรพงศ์ พูลเกษร, 2565, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่า เป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบัน เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) อีเมล (Email) แอปพลิเคชันมือถือ (Mobile Apps) การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Communication) การส่งข้อความ (Texting) การเรียนรู้ด้วยตนเองของคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนง และวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น การแฮกข้อมูล (Hacking) พาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ (E – Commerce) การบริหารจัดการภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E – Governance) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างขวางขึ้น มีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้ เวล่าน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลต่อทุกมิติของชีวิต ทั้งการทำงาน การศึกษา การสื่อสาร และการดำเนินธุรกิจได้ ทุกที่ทุกเวลาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน องค์กรและบุคคลต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการทำงานและการใช้ชีวิต รวมถึงพัฒนาทักษะดิจิทัลและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

2. ความสำคัญของยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่ม้อย (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญยุคดิจิทัลนั้น โดยสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงนี้และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องสามารถอำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริม ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของงานในองค์กรสูงขึ้น

ทินกร เผ่ากันทะ (2565, หน้า 38) กล่าวว่า โลกเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่ดิจิทัลเทคโนโลยีได้หลอมรวมเข้ากับชีวิตประจำวันของทุก ๆ คน เป็นผลให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบของการศึกษาทั่วทุกภูมิภาคของโลก เทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางด้านจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ ตลอดจนการสื่อสารทุกระดับ และนับวันเทคโนโลยีจะเข้ามาเพิ่มความสำคัญมากขึ้นเป็นทวีคูณ สถาบันการศึกษาหลายแห่งทั่วโลกจึงใช้เทคโนโลยีกับการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยพัฒนาการศึกษาและบุคลากรให้มีคุณภาพ การเข้ามาของดิจิทัลเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด จึงส่งผลให้แนวโน้มการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการศึกษามายิ่งขึ้น เช่น Cloud Base Technology , SocialMedia , MOOCs , Tablet , Laptop , Big Data Analytics , IOT (Internet of things) หรือแม้แต่ e-Learning ที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anytime Anywhere) ไม่ว่าผู้เรียนจะอยู่ที่ใดห่างไกลแค่ไหนก็สามารถเรียนรู้ได้เท่าเทียมกับผู้เรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรือใกล้กับโรงเรียน

กระรัต ทองใสพร (2566, หน้า 261) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้ โลกแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จากการที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งระบบเครือข่ายความรู้ออนไลน์มีการขับเคลื่อนอย่างเห็นได้ชัด สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างง่ายดาย ในขณะที่การเรียนรู้ในพื้นที่ที่ได้ปฏิบัติจริง ซึ่งยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ในหลากหลายมิติ ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในระบบการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาและเติบโตไปในวงกว้าง ซึ่งมีข้อดีก็คือเป็นการลดความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน

ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล (2568, ออนไลน์) กล่าวว่า Digital Transformation หรือ การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลไม่ใช่แค่เทคโนโลยี แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กระบวนการและวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมด เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานร่วมกับ Digital Transformation จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งบุคคลและองค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ทั้งในด้านการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และพฤติกรรมของผู้เรียน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการ Digital Transformation ที่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง วิธีการ และวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษา

3. องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรเป็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง
2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้

1. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

สถานศึกษา

2. ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง

3. ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ด้านความรับผิดชอบ

5. ด้านความรู้และความสามารถในการบริหาร

สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถทาง

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ด้านการสื่อสาร

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ภัทรานิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43 – 44) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (Digital Vision) มีการกำหนดวิสัยทัศน์สื่อสาร วิสัยทัศน์ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งองค์กร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ แบ่งปันข้อมูล พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรม การเรียนรู้บูรณาการอย่างสร้างสรรค์

2. ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (Tools & Technologies) พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดเกณฑ์

มาตรฐานเบื้องต้นสำหรับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการ จัดกระบวนการเรียน การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร

3. บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน (Management Infrastructure)

ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และ เครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูอาจารย์บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถ ใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

4. สร้างภาพลักษณ์ (Branding) ตัวชี้วัดสำคัญอีกประการหนึ่งของ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ขาดไม่ได้คือการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา ให้ผู้ปกครองชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในยุคปัจจุบัน และในอนาคตได้เกิดความมั่นใจไว้วางใจในการผลิตของสถานศึกษา

5. พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Development Professional)

ความเป็นมืออาชีพส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เพราะผู้บริหารมืออาชีพ ย่อมส่งเสริม สนับสนุน นำพาองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพได้ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ (Modern Corporate Culture)

ในโลกของดิจิทัล พฤติกรรมองค์กรควรยึดมั่นในความถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างฐานข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารจัดการ สถานศึกษา และประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้องแม่นยำ

7. เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ผู้บริหารควรทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี

สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่กลัวเทคโนโลยีใหม่ ๆ และกล้าที่จะทดลอง

8. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้การส่งเสริมสนับสนุนสร้าง

แรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และ เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน อื่น ที่นอกเหนือจากงานสอน ให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ตลอดเวลา

หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง และคณะ (2565, หน้า 189) กล่าวว่า
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการสร้างแรงแรงบันดาลใจ
4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

วิไล พรหมดาว และคณะ (2566, หน้า 89 – 90) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานบนโลกดิจิทัล
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุคดิจิทัล
4. การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้านไอซีที
2. การบริหารจัดการโครงสร้างด้านไอซีที
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในการใช้ไอซีที
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้ไอซีที
5. การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาตัวอย่างในการใช้ไอซีที
6. การส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการใช้ไอซีที
7. ระบบการกำกับติดตามการให้คำปรึกษาในการใช้ไอซีที

Sullivan (2017, Online) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังนี้ เจเนเรชั่นของคนที่แตกต่างกันในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งมี ทั้งหมด 4 รุ่น คือ baby boomers, Gen X, millenial และ Gen Z ทำให้แต่ละรุ่นมีการ สื่อสารที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การใช้โทรศัพท์ไปจนถึงการใช้อีเมลข้อความต่าง ๆ พวกเขาจะมีระดับความอดทนที่แตกต่างกันในการปรับตัวเข้าหาการเปลี่ยนแปลง ด้วยความแตกต่างของแต่ละเจเนเรชั่น ผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบของพวกเขาเพื่อสร้างแรงจูงใจที่มี ความหลากหลายซึ่งทักษะ 8 อันดับแรกของผู้นำดิจิทัลนั้น ประกอบด้วย

1. การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์สังคม

2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล
 3. การประชาสัมพันธ์ ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล
 4. การแสดงตน การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสนับสนุนบุคลากรได้อย่างจริงจัง
 5. การสื่อสาร ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
 6. การปรับตัว การพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่เนิ่นๆจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้าได้
 7. ความตระหนักในตนเอง ผู้นำจะต้องมีความตระหนักในตนเองในระดับสูงสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้
 8. การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน
- Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, pp. 409 – 411) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล 4.0 ไว้ดังนี้
1. บริหารจัดการทำงานเกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอน ลดความยุ่งยาก ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
 2. มุ่งเน้นความเป็นทีม (team – oriented) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง
 3. พัฒนารอบการศึกษาแบบความร่วมมือโดยใช้วิธีการองค์การแห่งการเรียนรู้ (cooperative approach)
 4. เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และพัฒนาค่านิยมการทำงาน ที่เน้นนวัตกรรม

Thannimalai & Raman (2018, p. 3) ได้เสนอองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age

Learning Culture)

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice)

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systemic Improvement)

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากแนวคิดของ นักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ							
	เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (2563, ออนไลน์)	ขวัญหล้า นอยนวน และคณะ (2564, หน้า 181)	สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71)	ภัทรภัสร์ พุฒิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)	หาญชัย เกียรติพุทธิพงษ์ และคณะ (2565, หน้า 189)	วิไล พรหมดาว (2566, หน้า 89-90)	ธนิดา เกตุสุนันท์ (2566, หน้า 136)	Sullivan (2017, Online)
1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน / ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง / ด้านการมีวิสัยทัศน์ / มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล / ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล / กำหนดวิสัยทัศน์ด้านไอซีที / วิสัยทัศน์ดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
								Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)
								Thannimlai & Raman (2018, p. 3)
								รวม
								ร้อยละ
								100
								90

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ											
	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2563, ออนไลน์)	ขวัญหล้า นอยนวนล และคณะ (2564, หน้า 181)	สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71)	ภัทราธิษฐ์ พูลิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)	หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง และคณะ (2565, หน้า 189)	วิไล พรหมดาง (2566, หน้า 89-90)	ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136)	Sullivan (2017, Online)	Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)	Thannimlai & Raman (2018, p. 3)	รวม	ร้อยละ
2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ / ด้านความรู้และความสามารถในการบริหาร / บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ / การบริหารจัดการโครงสร้างด้านไอซีที / บริหารจัดการทำงานเกิดความคล่องตัว / ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา/ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ร้อยละ
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2563, ออนไลน์)											
ขวัญหล้า นอยนวล และคณะ (2564, หน้า 181)											
สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71)											
ภัทรานิษฐ์ พูลิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)											
หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง และคณะ (2565, หน้า 189)											
วิไล พรมดาว (2566, หน้า 89-90)											
ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136)											
Sullivan (2017, Online)											
Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)											
Thannimlai & Raman (2018, p. 3)											
รวม										10	
ร้อยละ											100
ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี / พัฒนาสื่ออาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ / เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และพัฒนาค่านิยมการทำงานที่เน้นนวัตกรรม / การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ / การปรับตัว											
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย / ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ / สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	80

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ											
	เอกสาร กี่เล่ม (2563, ออนไลน์)	ขวัญหล้า นอยนวล และคณะ (2564, หน้า 181)	สาคร มหาหงษ์ และคณะ (2565, หน้า 71)	ภัทรานิษฐ์ พูลิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)	หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง และคณะ (2565, หน้า 189)	วิไล พรมดาว (2566, หน้า 89-90)	ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136)	Sullivan (2017, Online)	Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)	Thannimalai & Raman (2018, p. 3)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานบนโลกดิจิทัล / การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในการใช้ไอซีที / การรับรู้ทางวัฒนธรรม / พัฒนารอบการศึกษาแบบความร่วมมือโดยใช้วิธีการองค์กรแห่งการเรียนรู้ / การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล												
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ / การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการใช้ไอซีที	✓						✓				2	20

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ											
	เอกชัย กี่สุพันธ์ (2563, ออนไลน์)	ขวัญหล้า นอยนวล และคณะ (2564, หน้า 181)	สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71)	ภัทรานิษฐ์ พุดิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)	หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง และคณะ (2565, หน้า 189)	วิไล พรมดาว (2566, หน้า 89-90)	ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136)	Sullivan (2017, Online)	Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)	Thannimalai & Raman (2018, p. 3)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นอย่างที่ ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม / เป็นแบบอย่างที่ดี / การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาตัวอย่างในการใช้ไอซีที / ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล / การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล / ความตระหนักในตนเอง	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60
6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้ นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้าง	✓			✓	✓	✓	✓	✓			6	60

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ											
	เอกชัย กี่สุพันธ์ (2563, ออนไลน์)	ขวัญหล้า นอยนวล และคณะ (2564, หน้า 181)	สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71)	ภัทราธิษฐ์ พูลิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)	หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง และคณะ (2565, หน้า 189)	วิไล พรมดาว (2566, หน้า 89-90)	ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136)	Sullivan (2017, Online)	Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)	Thannimalai & Raman (2018, p. 3)	รวม	ร้อยละ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	100	
นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน / การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุคดิจิทัล / สร้างแรงบันดาลใจ / ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ / การส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการใช้ไอซีที / การประชาสัมพันธ์ / การแสดงตน / การรู้ดิจิทัล												
7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษา / ระบบการกำกับติดตามการให้คำปรึกษาในการใช้ไอซีที	✓						✓			✓	3	30

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	นักวิชาการ										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รวม
	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2563, ออนไลน์)	ขวัญหล้า นอยนวล และคณะ (2564, หน้า 181)	สาคร มหาหิงค์ และคณะ (2565, หน้า 71)	ภัทรานิษฐ์ พูลิเรืองศักดิ์ และคณะ (2565, หน้า 43-44)	หาญชัย เกียรติฟูเพื่อง และคณะ (2565, หน้า 189)	วิไล พรมดาว (2566, หน้า 89-90)	ธนิดา เกตุสุภานันท์ (2566, หน้า 136)	Sullivan (2017, Online)	Birgit Oberer & Alptekin Erkollar (2018, p. 419)	Thannimlai & Raman (2018, p. 3)	
การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ											
8. ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา / สร้างภาพลักษณ์		✓		✓							2
9. ด้านความรับผิดชอบ		✓									1
10. ด้านการสื่อสาร / การสื่อสาร / มุ่งเน้นความเป็นทีม			✓					✓	✓		3
11. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					✓						1
											100
											ร้อยละ

จากตาราง 1 จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ
หลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัย
กำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ใช้เป็น
กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่ม
ลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัลที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบ ใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษา ให้ชัดเจน / ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนา ตนเอง / ด้านการมีวิสัยทัศน์ / มีวิสัยทัศน์ ด้านดิจิทัล / ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ / การ สร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล / กำหนดวิสัยทัศน์ ด้านไอซีที / วิสัยทัศน์ดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์	1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	9	90
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและ บรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่าง แพร่หลาย / ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ / สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ / การสร้างวัฒนธรรมการทำงานบนโลกดิจิทัล / การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในการใช้ ไอซีที / การรับรู้ทางวัฒนธรรม / พัฒนา กรอบการศึกษาแบบความร่วมมือโดยใช้ วิธีการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	2. การสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล	8	80

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ / ด้านความรู้และความสามารถในการ บริหาร / บริหารจัดการโครงสร้าง พื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ / การบริหารจัดการ โครงสร้างด้านไอซีที / บริหารจัดการ ทำงานเกิดความคล่องตัว / ด้านการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา/ ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร / ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี / พัฒนาสู่มืออาชีพ / ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ / เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และพัฒนา ค่านิยมการทำงานที่เน้นนวัตกรรม / การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ / การปรับตัว	3. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและ สร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา	8	80
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตน ให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม / เป็นแบบอย่างที่ดี / การเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาตัวอย่างในการใช้ไอซีที / ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล / การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล / ความตระหนักในตนเอง	4. การเป็นพลเมือง ดิจิทัล	6	60

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
5. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครู อาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา ให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มา สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการ เรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน / การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุค ดิจิทัล / สร้างแรงบันดาลใจ / ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ / การส่งเสริม สนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการใช้ไอซีที / การประชาสัมพันธ์ / การแสดงตน / การรู้ดิจิทัล	5. การส่งเสริม สนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล	6	60

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรม
การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้าง
นวัตกรรมในสถานศึกษา 4) การเป็นพลเมืองดิจิทัล 5) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ว่างั้น
ไซยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า
ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ

การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพล จูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงสัมพันธ์ และเชิงจริยธรรมของผู้นำ ต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีอิทธิพลในการจูงใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่น สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้ปฏิบัติตามคำสั่งเป็นบุคคลที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความ กระตือรือร้นดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป้าประสงค์ขององค์กร

Ivancevich et al. (2008, p. 413 อ้างถึงใน สมพงษ์ วิเศษจันทร์, 2566, หน้า 21) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวและอำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

Yukl, & Mahsud (2010, p. 1) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ไม่เพียงแต่ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่พวกเขาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อมและพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการโน้มน้าวใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำ ต้องสร้างค่านิยม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เอง ทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจคือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์การนั้น

เกศณี กลุณเทศ (2562, หน้า 25 – 26) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้ที่มีความเป็นภาวะผู้นำเป็นผู้ชักนำจิตใจ ชี้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กระตุ้นหรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำ มีความกระตือรือร้นหรือร่วม ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรม ไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญเหล่านี้ 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์กร 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา 7) ความสามารถในการเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2001, p. 393) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการขับเคลื่อน กลไกการทำงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ชื่นนำและจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร การตัดสินใจและการสร้างทีม ภาวะผู้นำช่วยสร้างความร่วมมือและความพึงพอใจในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคการแข่งขันสูงได้อย่างยั่งยืน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถจัดแบ่งได้ 4 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theories) เป็นการศึกษามุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่จึงเกิดทฤษฎี The Great Man Theory of Leadership ผู้นำจะมีภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Schermerhorn, Hun & Osborn, 2005, pp. 252 – 254; ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 327; วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 93 – 94 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 22) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลัก ๆ ออกไปเป็น

3.1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Lewin แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

3.1.1.1 ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

3.1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

3.1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of leadership) ในช่วงทศวรรษที่ 40 แนวคิดนี้ได้เข้ามาแทนที่แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะและได้รับความสนใจมาตลอดจนถึงช่วงทศวรรษที่ 60 ความคิดหลายอย่างของกลุ่มนี้ยังถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีคนนำไปปรับปรุงแก้ไขอยู่บ้างแนวคิดสำคัญ เบื้องหลังทฤษฎีพฤติกรรม คือ ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สอนกันได้และมันเป็นเรื่องของ การนำเอาพฤติกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการนำผู้อื่น ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมากในช่วงที่สหรัฐอเมริกาเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่ง Kurt Lewin เป็นคนแรก ๆ ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาผู้นำที่ชอบใช้อำนาจเด็ดขาดกับผู้นำที่ชอบวิธีแบบประชาธิปไตยเขาได้เปรียบเทียบความต้องการที่จะรวมอำนาจและตัดสินใจด้วยตนเองของผู้นำบางคนกับการทำหน้าที่ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบอำนาจให้ผู้อื่นของผู้นำบางคน (นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 29 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 23)

3.2.1 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ศึกษาแบบ เจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

3.2.1.1 กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure)

3.2.1.2 กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration)

3.2.2 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อยการศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้

3.2.2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (Task – Oriented Behavior)

3.2.2.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship Oriented Behavior)

3.2.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Rensis Likert)

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Participative Leadership) การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจ หรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ ดังนี้

3.2.3.1 การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision)

3.2.3.2 การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation)

3.2.3.3 การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision)

3.2.3.4 การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation)

3.2.4 การศึกษาภาวะผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ (Leadership Based On The Use of Authority) การศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำซึ่งสามารถทำให้แบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

3.2.4.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader)

3.2.4.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader)

3.2.4.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leader)

3.2.5 การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบ ของ Likert (Likert's Four Systems of Management) การศึกษานี้ Likert ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบ ดังนี้

3.2.5.1 ระบบที่ 1 เรียกว่าเผด็จการเต็มรูป (Exploitative Authoritative)

3.2.5.2 ระบบที่ 2 เรียกว่าเผด็จการใจดี (Benevolent – Authoritative)

3.2.5.3 ระบบที่ 3 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative)

3.2.5.4 ระบบที่ 4 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

(Participative – Group)

3.2.6 การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) Blake and Mouton (1964 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 25) ได้เป็นผู้คิด ตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะรายละเอียดและบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดใตตาข่ายการจัดการ ตาข่ายการจัดการจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ดังนี้

3.2.6.1 มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production)

3.2.6.2 มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People)

3.2.7 การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin's the 3-D theory of Leadership) ทฤษฎี 3 มิติของ William J. Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหารทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกัน ทั้งนี้จะต่างกันไปเพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไปแต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ Reddin พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ Fiedler บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษา ภาวะผู้นำของ Reddin แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่ม จัดการและอำนวยความสะดวก

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้า โดยนักจิตวิทยาเพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ

1) มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงาน เป็นประการสำคัญโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

2) การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหารในการให้ความสำคัญต่อการให้ความสำคัญในเรื่อง มนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่อการอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ทฤษฎีของ Reddin ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงาน ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

3.2.7.1 แบบผู้ผสมผสาน (Integrated)

3.2.7.2 แบบมิตรสัมพันธ์ (Related)

3.2.7.3 แบบผู้แยกตัว (Separated)

3.2.7.4 แบบผู้เสียสละ (Dedicated)

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation leadership theories or contingency leadership theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์หาคำความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p. 28 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 26) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิก พบว่าสมาชิกมีความสัมพันธ์กันดีมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

3.3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำ เมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้

3.3.3 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ คือ

3.3.3.1 แบบสนับสนุนเป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

3.3.3.2 แบบชี้นำ

3.3.3.3 แบบมุ่งความสำเร็จ

3.3.3.4 แบบมีส่วนร่วม

3.3.4 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey–Blanchard แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์

3.3.5 ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton และ Jago เป็นได้พัฒนาทางเลือกการตัดสินใจ เพื่อช่วยผู้บริหารพิจารณาปัญหาได้กว้างขวางขึ้น คำถามในทางเลือกการตัดสินใจได้สำรวจปัจจัยสถานการณ์ 4 แบบ ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจ คือ

3.3.5.1 คุณภาพการตัดสินใจ

3.3.5.2 การยอมรับการตัดสินใจ

3.3.5.3 ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงาน

3.3.5.4 ความเกี่ยวข้องกับเวลา

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformational and transactional leadership theories) ทฤษฎีผู้นำทั้งสองแบบต่างก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกัน

3.4.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ความจงรักภักดีเพื่อตอบแทนที่ตัวเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมการนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่งคือปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบวางแผนไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวหากมีปัญหา ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงหาทางช่วยเหลือ

3.4.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายาม

ช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มี ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยยกระดับ ความตระหนัก ความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตัวเองและเปลี่ยนระดับ ความต้องการของผู้ตาม จากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการขั้นสูง

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น นักวิชาการต่างศึกษาแตกต่างกันไปหลายแนวคิด แนวคิดหลักของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เน้นเกี่ยวกับ คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นผู้นำ เช่น เช่น สติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถ ทางสังคม และการปรับตัว

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) เน้นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำสามารถศึกษา ผีกลฝน และพัฒนาได้ โดย พิจารณาจากแบบของการอธิบายว่า ผู้นำทำแบบไหน หรือควรทำอะไร และผลลัพธ์ จะมาจากการกระทำของผู้นำ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories of Contingency Leadership Theories) เชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และ ความสามารถในการ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler เน้นความสัมพันธ์ผู้นำ สมาชิกส่งผลต่อความสำเร็จ ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของ House and Other เน้นผู้นำต้อง ช่วยผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard เน้นพฤติกรรมผู้นำต้องปรับตามระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของ Vroom and Yetton เน้นการเลือกแนวทางตัดสินใจตามปัจจัยสถานการณ์

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ทฤษฎีผู้นำทั้งสองแบบต่างก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพของผู้นำ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์แบบ

แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ เน้นผู้นำกระตุ้นและยกระดับศักยภาพผู้ตาม เปลี่ยนแปลงค่านิยมและแรงจูงใจ สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สுகนต์ สินธพานนท์ (2562, หน้า 64) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดหลายทิศทางหลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ นำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออ

อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาไปจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และมีจินตนาการ กล่าวคือริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ก่อให้เกิดแนวทางที่ดีกว่าเดิมนำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ จนในที่สุดสามารถนำเอาผลที่ได้ไปแสดงให้ผู้อื่นได้

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในสิ่งที่คาดหวังอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยความยืดหยุ่น พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพร้อมสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับกระบวนการบริหาร

พัทธรณ์ภา หาญประชุม (2565, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่บุคคลหนึ่งสนับสนุนบุคคลอื่นในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ

ร่วมกัน แสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เคารพความแตกต่างทางความคิด เน้นการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำร่วมกันในการหาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกัน ในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัว อย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Harris (2009, p. 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

Northouse (2009, อ้างถึงใน แก้วมณี ปัทมะ, 2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

Dubrin (2022, p. 279) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความคล้ายคลึงกับบุคคลทั่ว ๆ ไปที่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่จะแตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์การ ตลอดจนจะมีความรู้สึกสนุกสนานไปกับการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายด้วยการใช้สติปัญญา และนำพาให้สมาชิก ร่วมกันพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของบุคคลในการใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และการประสานงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรร่วมกันคิดค้นและแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์การด้วยแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัว และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2549, ออนไลน์) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders)” อีกทฤษฎีหนึ่งโดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอนเป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 90 – 91 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 29) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้ดี และเชื่อมโยงการศึกษาับสังคมไทยนั้น จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย

ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือ การเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ผลลัพธ์มี 4 ลักษณะ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ่งถึง ประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ใน สังคมไทยและสังคมโลกได้ว่าอะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่ง เหล่านั้น

2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและ องค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์วิจารณ์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่ วิเคราะห์คนอื่น ไม่ได้คิดอะไรใหม่ ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอ เราก็ต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง

3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการพัฒนา ความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็น ผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งหลักเลี่ยงไม่ได้เลยคือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลักความรับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะ ผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

สมชาย รุ่งเรือง (2560, หน้า 32) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการที่นักวิชาการได้ พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียนมานาน หลายทศวรรษ ในช่วงแรกจะศึกษาถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะต่อมาทฤษฎีภาวะ ผู้นำพฤติกรรมจนปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดย คำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (personality traits) ด้านพฤติกรรม (behaviors) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่ม เปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิง พฤติกรรมและทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายต่อการมีอิทธิพลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ สำคัญมี 3 ทฤษฎีคือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ

เชิงยุทธศาสตร์ Davis (1973, อ้างถึงใน จันจิรา น้าขาว, 2562, หน้า 28)

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ส่วนคุโบและรัคซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สติดกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่าจิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์ จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ ว่าประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้าประกอบด้วย

4.1 การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

4.3 เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

4.4 การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถถึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้

จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

Harris (2009, pp. 9 – 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำ ที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่นโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

จากที่กล่าวมาสรุป แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการกระจายบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรให้ครอบคลุมหลายคน โดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

รวมถึงการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และรับผิดชอบในบริบทสังคมและองค์กร มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์และมีแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อรับมือกับความท้าทายและเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างยั่งยืน

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 21) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ได้แก่ การมองทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรด้วยกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ รวมทั้งผู้นำจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จให้เกิดความเข้มแข็งด้วยการปรับวิธีคิดอย่างยืดหยุ่น รวมทั้งสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และที่สำคัญคือผู้นำจะต้องมีทักษะการคิด วิเคราะห์ มีความรู้ความสามารถในการที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยประสบการณ์

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ว่าควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีการวิเคราะห์เป้าหมายที่ชัดเจน
2. มีการสร้างแรงจูงใจ
3. มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ
4. เข้าใจวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์
5. มีการวางกลยุทธ์
6. สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับองค์กร
7. ใ้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
8. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
9. ไม่ยอมแพ้
10. ยึดหลักความสำเร็จของงาน

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระ และความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, หน้า 91 – 92)

ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ 4 ประการนี้ ดังนี้

1. ต้องมี Critical Mind
2. ต้องมี Creative Mind
3. ต้องมี Productive Mind
4. ต้องมี Responsible Mind

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 46) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ ๆ และประสิทธิผลด้วยความที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การแก้ปัญหา
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความไว้วางใจ

รัตนภรณ์ ชูรา (2564, หน้า 62 – 63) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ
2. การสร้างความไว้วางใจ
3. การทำงานมุ่งความสำเร็จ
4. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา
6. บุคลิกภาพที่ดี
7. ความคิดสร้างสรรค์
8. การทำงานเป็นทีม

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 31) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านจินตนาการ

4. ด้านแรงจูงใจ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2565, หน้า 230) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

2. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การทำงานเป็นทีม

กุสุมา ยี่ภู่ (2565, หน้า 485) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. จินตนาการ

2. ความยืดหยุ่น

3. วิสัยทัศน์

อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565, หน้า 109) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น

2. ด้านวิสัยทัศน์

3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

สุภาดา เสาเสนา (2566, หน้า 33) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

3. วิสัยทัศน์

4. ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ศุภเชษฐ ไตรยราช (2567, หน้า 1608) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การทำงานเป็นทีม
4. ความคิดสร้างสรรค์

Zacko – Smith (2010, pp. 8 – 9) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ในบทความเรื่อง Creative leadership: welcome to the 21st century มีลักษณะ ดังนี้

1. มีแนวคิดใหม่
2. คิดต่าง
3. มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. กล้าคิด
6. มีความยืดหยุ่น

Robinson (2007, p. 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีอิสระในการคิด
4. เน้นการทำงานร่วมกัน
5. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll and Temperly (2009, p. 2) ได้กล่าวไว้ในบทความว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้แก่

1. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ																
	พัฒนาองค์ คอกไม้ (2560, หน้า 21)	สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52)	สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 7)	ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน, (2561, หน้า 91 – 92)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 46)	รัตนาภรณ์ ชูรา (2564 หน้า 62 – 63)	อัมปิตชา ม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 31)	ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2565, หน้า 230)	กฤษณา อัญญา (2565, หน้า 485)	อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565, หน้า 109)	สุภาดา เสาร์เสนา (2566, หน้า 33)	ศุภเชษฐ ไตรยราช (2567, หน้า 1608)	Zacko-Smith (2010, pp. 8 – 9)	Robinson (2007, p. 45)	Stoll and Temperly (2009, หน้า 2)	รวม	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์ / มีการวิเคราะห์เป้าหมายที่ชัดเจน / ด้านวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ / การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				10	66.7
2. การปรับวิธีคิดอย่างยืดหยุ่น / ด้านความยืดหยุ่น / ความยืดหยุ่นและการปรับตัว / การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว / ความยืดหยุ่น / ด้านความยืดหยุ่น / ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	80

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	รวม	ร้อยละ
3. การทำงานเป็นทีม / การสร้างทีม / เน้นการทำงานร่วมกัน	✓		✓			✓	✓	✓			✓	✓		✓		8	53.3
4. ความคิดสร้างสรรค์ / ต้องมี Creative Mind / ความคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / ด้านความคิดสร้างสรรค์ / มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / มีแนวคิดใหม่ / คิดต่าง	✓			✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	66.7
5. มีการสร้างแรงจูงใจ		✓														1	6.7

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	รวม	ร้อยละ
6. มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ		✓											✓			2	13.3
7. เข้าใจวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์		✓														1	6.7
8. มีการวางกลยุทธ์		✓														1	6.7
9. สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับองค์กร		✓														1	6.7
10. ให้อำนาจในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ / การตัดสินใจอย่างอิสระ		✓	✓													2	13.3

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	รวม	ร้อยละ
พัฒนาองค์ คอกไม้ (2560, หน้า 21)																	
สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52)																	
สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 7)																	
ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน, (2561, หน้า 91 – 92)																	
เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 46)																	
รัตนภากรณ์ ชูรา (2564 หน้า 62 – 63)																	
อัมปิตชา ม เจะหะ (2564, หน้า 31)																	
ภาณุพงศ์ อุณาต (2565, หน้า 230)																	
กฤษณา ยี่ (2565, หน้า 485)																	
อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565, หน้า 109)																	
สุภาดา เสาเสนา (2566, หน้า 33)																	
ศุภเชษฐ ไตรยราช (2567, หน้า 1608)																	
Zacko-Smith (2010, pp. 8 – 9)																	
Robinson (2007, p. 45)																	
Stoll and Temperly (2009, หน้า 2)																	
รวม																15	
ร้อยละ																100	
11. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน / ความรู้ในการ ดำรงรักษาบุคลากร		✓	✓													2	13.3
12. ไม่ยอมแพ้		✓														1	6.7
13. ยึดหลักความสำเร็จของงาน		✓				✓										2	13.3
14. การฟัง			✓													1	6.7
15. ต้องมี Critical Mind				✓												1	6.7
16. ต้องมี Productive Mind				✓												1	6.7

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ																
	พัฒนาวิทย์ ดอกไม้ (2560, หน้า 21)	สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52)	สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 7)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, (2561, หน้า 91 – 92)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 46)	รัตนภรณ์ ชูรา (2564 หน้า 62 – 63)	อัมปิตชา เจ๊ะหะ (2564, หน้า 31)	ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2565, หน้า 230)	กฤษณา ยี่งู (2565, หน้า 485)	อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565, หน้า 109)	สุภาดา เสาร์เสนา (2566, หน้า 33)	ศุภเชษฐ ไตรยราช (2567, หน้า 1608)	Zacko-Smith (2010, pp. 8 – 9)	Robinson (2007, p. 45)	Stoll and Temperly (2009, หน้า 2)	รวม	ร้อยละ
17. ต้องมี Responsible Mind				✓												1	6.7
18. ด้านจินตนาการ					✓		✓		✓							3	20
19. การแก้ปัญหา					✓	✓										2	13.3
20. ด้านความไว้วางใจ					✓	✓										2	13.3
21. บุคลิกภาพที่ดี						✓										1	6.7
22. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								✓		✓	✓			✓	✓	5	33.3
23. กล้าคิด / มีอิสระในการคิด													✓	✓		2	13.3

จากตาราง 3 จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ
หลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 33.33)
ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัด
กลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่นี้

ตาราง 4 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว / การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว / ความยืดหยุ่น / ด้านความยืดหยุ่น / ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ / มีความยืดหยุ่น	1. ความยืดหยุ่น และการปรับตัว	12	80
ความคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / ด้านความคิดสร้างสรรค์ / มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2. ความคิด สร้างสรรค์	10	66.67
การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ / การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์	3. การมีวิสัยทัศน์	10	66.67
การทำงานเป็นทีม / การสร้างทีม / เน้นการทำงาน ร่วมกัน	4. การทำงานเป็น ทีม	8	53.33
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	5. คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	5	33.33

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) คำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล แต่เมื่อพิจารณาถึงลำดับขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยขอเสนอลำดับขององค์ประกอบและกำหนดเป็นชื่อ
องค์ประกอบใหม่ ในประเด็นต่าง ๆ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	องค์ประกอบ คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล	องค์ประกอบใหม่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล
1. การมีวิสัยทัศน์	1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การทำงานเป็นทีม	2. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	2. การสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล
3. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลเพื่อ การบริหารและสร้าง นวัตกรรมในสถานศึกษา	3. การมีความคิดสร้างสรรค์ใน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้าง นวัตกรรมในสถานศึกษา
4. ความยืดหยุ่นและการ ปรับตัว	4. การเป็นพลเมืองในยุค ดิจิทัล	4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ ยืดหยุ่นและปรับตัว
5. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	5. การส่งเสริมในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล	5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากตาราง 5 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
 2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
 4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว
 5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- โดยรายละเอียดขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ดังนี้

มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 47) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ความคิด รวบรวมเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

เลิศศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล่าวตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

วิรากร เจริญเชื้อ (2565, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การกำหนดนโยบายและข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล วิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคตด้านเทคโนโลยีดิจิทัลนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

วรารณ พวงสำเนา (2566, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นนโยบายที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

จรัส มุ่งเผ้ากลาง (2567, หน้า 381) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการ มองภาพอนาคตมุมมองเกี่ยวกับดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่ทันสมัย มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วางแผน และสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

Al – Rahmi (2024, pp. 1 – 2) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ผู้นำดิจิทัลในการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากร ในสถานศึกษา โดยอาศัยความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Capabilities) และ ต้องมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรการศึกษสมัยใหม่ วิสัยทัศน์ดิจิทัลมิได้จำกัดอยู่เฉพาะทักษะหรือสมรรถนะในสาขาใดสาขาหนึ่งเท่านั้น แต่ ครอบคลุมการบูรณาการองค์ความรู้และทักษะจากหลายสาขา ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารองค์กร และการคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนความสามารถในการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ ทั้งนี้ผู้นำดิจิทัลควรตั้งเป้าหมายในการแสวงหา มาตรฐานด้านนวัตกรรมในระดับสูง เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ โดยผู้บริหาร ต้องสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องมีมุมมองการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ และมุ่งเน้น การยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล ไว้ดังนี้

สงบ อินทรมณ (2562, หน้า 356) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศโดยการมี วิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ โดยการสร้าง มูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำ เทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2565, หน้า 406) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเริ่มจากมุมมองเชิงดิจิทัลที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเริ่มจากการมองภาพอนาคตด้านดิจิทัล เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สถานศึกษามีทิศทางการดำเนินงานที่มีทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2566, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารองค์กรในสมัยปัจจุบันไม่สามารถบริหารองค์กรแบบเดิมได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ให้ความสำคัญกับการวางแผนการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม (2567, หน้า 149) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจอาจารย์ผู้สอน บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยี จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาบุคลากรทุกคน

Tran (2017, อ้างถึงใน พิชญ์พิมล สุนทวงค์, 2565, หน้า 34) กล่าวว่า หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำประสบความสำเร็จมีเหมือนกัน คือ พวกเขามีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำดิจิทัล ต้องเป็น

นักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยมเนื่องจากมีเรื่องราว มีอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัล เชื่อมต่อและกระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และความเชื่อช่วยให้เขาได้รับ ผู้ใช้มาก่อน ในขณะที่ให้เวลามากพอที่จะทำให้พวกเขาคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความแตกต่างและความโดดเด่นให้กับสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารและการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีอย่างชัดเจน วางแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว รองรับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

จากความหมาย ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล

ความหมาย ความสำคัญ ของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถ	1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหาร และการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีจรรยาบรรณและมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจ พร้อมทั้งจะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ ของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
แข่งขันและปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง	5. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี 6. ผู้บริหารสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ 7. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้

2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2.1 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

กานตันรี ประสพสุข (2563, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะที่เห็นเด่นชัดซึ่งเป็นฐานที่มาแห่งความเข้าใจร่วมกัน และแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วยการหล่อหลอมและผสมผสานเป็นภาพรวมแห่งวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

สุกัญญา ล้ำสัน (2565, หน้า 19) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะเด่นขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และเป็นแนวปฏิบัติที่ยาวนานต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

ปุณณัฐ มาเชด (2565, หน้า 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

Sukphichai Khanachang (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งใจสร้าง (Intentional corporate culture) หมายถึง การสร้างและส่งเสริมชุดค่านิยม (core values) พฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติอย่างมีจุดประสงค์ โดยสอดคล้องและส่งเสริมเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีการออกแบบอย่างรอบคอบและบริหารจัดการอย่างเข้มข้น

Schein (2010, p. 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติที่ได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดี จนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้ จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์กรในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิด และการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างและพัฒนาแบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และบรรทัดฐานร่วมของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาจเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันหรือการออกแบบที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ดำรงอยู่ยาวนาน และพร้อมจะเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทหรือสถานการณ์ขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

กึ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม องค์กรเปรียบเสมือนกรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ เป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่น ในเป้าหมายขององค์กรยังส่งผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งเป็นอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์กร ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถ

แยกออกจากองค์การอื่นได้

สุกัญญา ลำสัน (2565, หน้า 22) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยเป็นตัวกำหนดโครงสร้างขององค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้จักเอกลักษณ์ขององค์การ เป็นเครื่องมือสร้างมาตรฐานงาน ซึ่งตัวกำหนดแนวประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายขององค์การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

Sukphichai Khanachang (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่แค่เพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่เป็นเครื่องมือปฏิบัติที่มีผลลัพธ์ชัดเจนต่อองค์กร การสร้างวัฒนธรรมแบบตั้งใจนี้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อหลายแง่มุมของการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่การเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานไปจนถึงการสนับสนุนผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์

Starfish Labz (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการศึกษามาก เพราะช่วยให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีความชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยเป็นกรอบหรือแนวทางที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะที่แยกแยะองค์กรออกจากองค์กรอื่น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพิ่มการมีส่วนร่วมและสนับสนุนผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีความชัดเจน พัฒนาคุณภาพบุคลากร และสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.1.3 การทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ภิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564, หน้า 29) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง สมาชิกในองค์กรที่มีความแตกต่างกันใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถศักยภาพความสามารถในการทำงานออกมาได้ มาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาของงานผ่านการประสานงานมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความผูกพัน และมีการจัดการวางแผนร่วมมือกันในการทำงาน จนสมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณิการ์ ทองใบ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกันและรับผิดชอบให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลการปฏิบัติงานของทีมงานขึ้นอยู่กับสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนทำและรวมสิ่งที่ทำร่วมกัน สิ่งที่ทำางานร่วมกันคือ สมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไปจะต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการร่วมกันทำงานและมีส่วนร่วมกันในทีมงาน

ชุติกาญจน์ บุญลี (2565, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการประสานงานและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสิทธิภาพทำงานอย่างเต็มความสามารถ

Spector (2006, pp. 123 – 124) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ที่ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้น เป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองบุคคลขึ้นไป เพื่อการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบงานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับการทำงานของอีกคนหนึ่งหรืออาจไม่ต้องประสานกันอาจต่างคนต่างทำ และเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีม จะมีการประสานทีมงานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตนและทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว

Robinson (2007, p. 124) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมมือกันทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผน ประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างมีระบบ ทุกคนในทีมจะต้องมีบทบาทร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน และมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ โดยใช้ทักษะความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ชุดิกาญจน์ บุญลี (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและ

ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Johnson & Johnson (2003, p. 437) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่งทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียวพบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่าและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีความนิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณีมีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นกว่าปกติเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้น เพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน
6. การจัดการความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคมความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม
8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้วกลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เกิดความผูกพัน และความรับผิดชอบที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาองค์กรโดยใช้ศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนอย่างเต็มที่

ส่งเสริมการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพผ่านการทำงานร่วมกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การพัฒนาค่านิยมและพฤติกรรมร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ผ่านการวางแผน ประสานงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน วัฒนธรรมนี้ช่วยสร้างเอกลักษณ์สถานศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มความผูกพันและความรับผิดชอบของสมาชิก ตลอดจนส่งเสริมการใช้ศักยภาพของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

นพวัฒน์ เก้มกาแมน (2563, หน้า 28) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิตซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาพลเมืองของประเทศอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเป็นหัวใจสำคัญของการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หากครูหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งของระบบการศึกษาที่มีการรู้ดิจิทัล และความสามารถในการนำไปสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Learning Motivation) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนของครู จะเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกช่วงวัย ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2563, หน้า 1) กล่าวว่า การเรียนรู้ (Learning) คือ กระบวนการหรือวิธีการที่ผู้เรียนใช้ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึก (Deep learning) ให้กับตนเอง ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย มีความใฝ่ฝัน (Passion) ที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้นั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ผู้สอนต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในกระบวนการจัดการ เรียนรู้ 3 ประการ ได้แก่ 1) จุดประสงค์การเรียนรู้ 2) กระบวนการเรียนรู้ และ 3) การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2567, ออนไลน์) ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง การได้รับความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจ ที่เป็นสิ่ง

แปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ และอาจเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์สารสนเทศชนิดต่าง ๆ ผู้ประมวลทักษะของการเรียนรู้เป็นได้ทั้งมนุษย์ สัตว์ และเครื่องจักรบางชนิด ความก้าวหน้าในการเรียนรู้เมื่อเทียบกับเวลาเป็นแนวโน้มเป็นเส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ (learning curve)

Editor_CG (2024, ออนไลน์) กล่าวว่า Digital Learning คือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่มีเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ โดยมีสื่อการเรียนการสอนออนไลน์เป็นเสมือนอาวุธสำคัญของผู้เรียนและผู้สอนในการเข้าถึงแหล่งความรู้และใช้สร้างสรรค์งานได้อย่างสะดวก นิยมใช้อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในรูปแบบ Digital Learning ช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการเล่าเรียน และสามารถปรับหลักสูตรหรือรูปแบบของการศึกษาให้เหมาะสมได้ตามความสะดวกของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีได้อย่างดี

Photcharapon Ronglong (2024, ออนไลน์) กล่าวว่า Digital Lifelong Learning หมายถึง การเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งในโลกดิจิทัล โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน แนวคิดนี้เน้นให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นอิสระ ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจและต้องการได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง หมายถึง การเรียนรู้ที่มีการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีแรงจูงใจภายในและสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านการใช้เครื่องมือและสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้บริหารหรือครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) สร้างแรงบันดาลใจ (Passion) และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.2 ความสำคัญของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

ปณณิษฐา มาเชด (2565, หน้า 87) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาทางด้านดิจิทัล สถาบันการศึกษาหลายแห่งมีการปรับหลักสูตร

และวิธีการสอนที่เน้นการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง ความนิยมการเรียนรู้ในระบบมีมากขึ้น ผู้คนมองหารูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้รวดเร็ว นอกจากนี้ยังเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบโจทย์และรองรับการใช้งานอย่างเหมาะสมของคนแต่ละกลุ่มอาทิเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน คนในยุคนี้จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ทั้งในแง่การทำงาน และใช้ชีวิตสถานศึกษาจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการเรียนรู้ใหม่ที่มีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

Editor_CG (2024, ออนไลน์) กล่าวว่า ในยุคดิจิทัลสื่อเทคโนโลยี Digital Learning เป็นเครื่องมือทางการศึกษาที่สำคัญอีกรูปแบบหนึ่งที่เข้ามาช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงสร้างสรรค์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันผู้เรียนต่างก็มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น อีกทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่รองรับการเรียนรู้นั้นมีค่อนข้างหลากหลาย และเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดสมรรถนะต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการร่วมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ

Nicole HillNicole Hill (2025, ออนไลน์) กล่าวว่า การศึกษาในยุคดิจิทัลนำมาซึ่งทั้งโอกาสและความท้าทายสำหรับนักเรียนยุคใหม่ การเข้าถึงข้อมูลที่ไร้ขีดจำกัด การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน. อย่างไรก็ตาม ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตจริงและโลกออนไลน์ เป็นความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไข การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ครอบครัว และตัวนักเรียนเอง การส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการปลูกฝังจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับนักเรียนยุคใหม่

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้สอนและผู้บริหารต้องบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ให้แก่ผู้เรียนที่ต้องการรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและรวดเร็ว การศึกษาในยุคดิจิทัลยังเผชิญความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และความสมดุล

ระหว่างโลกออนไลน์กับชีวิตจริง จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยี พัฒนาทักษะดิจิทัล และปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างอนาคตที่ดีและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนยุคใหม่อย่างเหมาะสม

จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 7

ตาราง 7 ตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ความหมาย ความสำคัญ ของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยพัฒนา ค่านิยมและพฤติกรรมร่วมกันให้บุคลากรร่วมมือทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงต้องมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยี พัฒนาทักษะดิจิทัล และปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล	1. ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างและพัฒนาค่านิยม รวมทั้งพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารมีแนวทางบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อจัดอุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยี และรักษาความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูลในสถานศึกษา

ความหมาย ความสำคัญ ของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล
	5. ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมการ พัฒนาทักษะดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุน การปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี ให้แก่บุคลากรและผู้เรียน เพื่อเตรียม ความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคม ดิจิทัล

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อ การบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

3.1 ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์
ไว้ดังนี้

ณัฐกานต์ ภูมิคอนสาร (2564, หน้า 3) กล่าวว่า การมีความคิด
สร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะความสามารถของมนุษย์ในการนำ
ความรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นฐานความคิดที่เชื่อมโยงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดแนวคิด
ผลผลิตที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 93) กล่าวว่า การมีความคิด
สร้างสรรค์ (Creative) เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล แง่มุมการมองเห็น
ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็น
ความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ปัญหา

ชนิษฐา จิตรหลัง (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า การมีความคิด
สร้างสรรค์ หมายถึง การคิดอย่างรอบด้าน คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหาทำให้มีสิ่งที่ดี ๆ
เกิดขึ้น และมีประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น หรือต่อสังคมเป็นการคิดเชิงบวกสร้างประโยชน์
และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมหรือพัฒนาได้

ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565, ออนไลน์) อธิบายว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่คิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทางมีความคิดที่หลุดออกจากรอบเดิม ๆ และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของวัตถุรอบตัว ทำให้สามารถแก้ปัญหาที่ยากที่พบเจอในชีวิตประจำวันให้หมดไป

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมโดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิดและการบูรณาการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิม

Torrance (1966, p. 6) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลไวต่อปัญหา ขอบกพร่อง ช่องว่างในด้านความรู้ สิ่งที่ขาดหายไป หรือ สิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา

Claxton and Lucas (2004, p. 15 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์ 2563, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของคำว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเป็นคนฉลาดหลักแหลม นั้น เราต้องมีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Wallach and Kogan (2010, p. 10) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความคิดเชื่อมโยงที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น การเดาหรือการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ทดสอบและทดสอบอีกครั้งเกี่ยวกับสมมติฐาน จนในที่สุดสามารถนำเอาผลที่ได้ไปแสดงให้ปรากฏแก่ผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ประสบการณ์และความรู้เดิมในการเชื่อมโยงและพัฒนาแนวคิดที่แปลกใหม่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น การคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมหรือพัฒนาได้ผ่านการคิดหลายทิศทาง มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และองค์กร โดยใช้กระบวนการคิดเชิงบวกและยืดหยุ่นในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

3.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความสามารถผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรและสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 68) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6 - 7) ได้สรุปความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วย วิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ ทักษะหรือการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนา จนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ก็จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการหรือมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้ จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

ปัญญาญา วรวัฒน์ชัย (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของบุคคล นับเป็นคุณลักษณะของความสามารถที่มีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นตั้งแต่เยาว์วัย เพราะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอุปสรรคสร้างสรรค์ตนเอง และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมมีความสุนทรีย์ภาพความพึงพอใจในชีวิตอย่างเป็นสุข และยังก่อให้เกิดความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ นำพาไปสู่การเปลี่ยนแปลง สังคม ประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ เพื่อก้าวสู่ อนาคตอย่างทันโลก และทันเหตุการณ์

Puccio, Mance and Murdock (2011, p. 2) ได้สรุปความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีสำคัญอย่างยิ่งในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยการเชื่อมโยงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สถานศึกษาและสังคม ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อการปรับตัวในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และก่อให้เกิดการพัฒนาในสังคมและประเทศชาติ

3.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 109) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี

ปุณณัฐธรา มาเชค (2565, หน้า 47 – 62) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

ซึ่งรวมถึงการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการพัฒนาระบบบริหารเพื่อให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลและบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้นำสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา

กมลชนก เพงผล (2566, หน้า 11) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อการบริหารงานและการจัดการระบบบริหารสถานศึกษา เช่น การจัดเก็บข้อมูลดิจิทัลเกี่ยวกับชุมชน ผู้ปกครอง ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลผลการเรียน ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนางานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว

Rosenberg (1993, p. 168) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดหา การประมวลผล การจัดเก็บและเผยแพร่ของสารสนเทศหลากหลายชนิดโดยผ่านทางคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคมการสื่อสาร

Keenan (1996, p. 94 อ้างถึงใน เนตรนภา สิงขรณ์, 2566, หน้า 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการการประมวลผลการจัดเก็บและเผยแพร่ของเสียง รูปภาพ ตัวอักษร โดยผ่านทางคอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคมการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและรวดเร็ว สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.4 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 109) ได้กล่าวว่า ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป

ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบ จัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

สมคิด นาคขวัญ (2561, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเป็นที่ต้องการของผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการจัดการในองค์กร เนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้รวดเร็วในการบริหารเพื่อจัดการศึกษา การตัดสินใจวางแผนการศึกษาระยะยาวต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนทั้งการจับเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภคพร เลิกนอก (2563, หน้า 161) ได้เน้นว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยการบริหารงานในยุคดิจิทัลควรครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งทั้งหมดต้องดำเนินไปอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ

นุตประวีณ์ ทศนสุวรรณ (2566, หน้า 54) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในปัจจุบันสามารถช่วยในการตัดสินใจและเสริมบทบาทของผู้บริหารในด้านบุคลากร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสื่อสาร การวางแผนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานการเงิน และการบริหารงานทั่วไปขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

กมลชนก เพงผล (2566, หน้า 15) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการบันทึกข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การเรียกใช้ข้อมูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด มีส่วนสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจวางแผนการศึกษาในระยะต่าง ๆ รับทราบรายงานและเข้าใจสถานการณ์

ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ช่วยในการเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินหรืองานประกันคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานขององค์กรสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพและช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษา และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาหรือการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานบริหารในทุกด้าน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการจัดเก็บ ประมวลผล เข้าถึง และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ อันส่งผลให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3.5 การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การนำสิ่งที่มีอยู่มาใช้งานที่แตกต่างจากเดิม การคิดหรือปรับปรุงกระบวนการในการแก้ปัญหาที่มีอยู่และการสร้างรายได้จากสิ่งใหม่

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2565, ออนไลน์) ให้ความหมายว่า การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาเป็นการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วหรืออาจจะเป็นสิ่งใหม่ เพื่อที่จะนำสิ่งนั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริง เผยแพร่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ในบริบทของการศึกษาจะอยู่ในเรื่องของการบริหารจัดการทางด้านการจัดการศึกษา และการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

ณัฐพงศ์ เส็งดอนไพร (2566, หน้า 72) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง แนวคิดหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการสอน ด้านประเมินผล และด้านการจัดการให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในระบบการศึกษา

เดชินท์พัฒน์ โชติวัชรธนานนท์ (2567, หน้า 276) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การสร้างสิ่งใหม่จากการผสมผสานความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม โดยพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ใช้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นแรงผลักดันในการสร้างโอกาส

ใหม่ ๆ และถ่ายทอดแนวคิดเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของสังคมในอนาคต

Morton (1987, p. 213) ได้กล่าวในหนังสือ Organizing for Innovation ว่า การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง เป็นการปรับปรุงของเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคคลตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ ไม่ใช่การขจัดล้มล้างสิ่งเก่า ๆ ให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่ง และพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

สรุปได้ว่า การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การสร้างสรรค์ หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และ กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การเรียนการสอน และ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน สังคม และเศรษฐกิจ พร้อมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติใช้จริงและเผยแพร่ได้

3.6 ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง เครื่องมือหรือกลไกในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญและสามารถปรับเปลี่ยนทำให้องค์การอยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาดและได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า

ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์รดา (2564, หน้า 45) กล่าวว่า นวัตกรรมจะ ช่วยทำให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจก็ต่อเมื่อผู้ประกอบการเป็นผู้สร้างนวัตกรรมขึ้นมา นับเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยอาศัยความสามารถ ด้านบริหารจัดการด้านนวัตกรรมของผู้บริหาร ผสมกับความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างความแตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา คือ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อจูงใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ตอบสนองต่อการกระตุ้นของบริบทโลกาภิวัตน์ด้วยการนำความรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา

พรทิพย์ โอบธุริเวช (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาคือ เครื่องมือช่วยในการบริหารการศึกษาทำให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะจำเป็นในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยครูลดบทบาทเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

เดชินท์พัฒน์ โชติวัชรธนานนท์ (2567, หน้า 276) กล่าวว่า นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและสังคม โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการต้องพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความแตกต่างและความยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ในด้านการศึกษานวัตกรรมช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ โดยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการประเมินผลซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21

Schilling (2008, pp. 1 – 3) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นเรื่องของ การนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

Horth (2009, pp. 10 – 13) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ต้องมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสขององค์กรในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่เรียกว่า นวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมปรกติจะเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อองค์กรได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอก และบุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งองค์กรจะต้องพิจารณาปรับปรุง ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างระบบวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการบริหารของผู้นำเพื่อให้สอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน พัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคม และเศรษฐกิจ และสร้างความแตกต่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

จากความหมาย ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาและการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ความหมาย ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยกระบวนการคิดเชิงบวก ความยืดหยุ่น และมองหลายมิติรวมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีระบบ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ยังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารมีศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเชิงบวก มีความยืดหยุ่น และมองหลายมิติ 5. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 6. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมที่นำไปใช้ได้จริงและช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว

4.1 การเป็นพลเมืองดิจิทัล

4.1.1 ความหมายของการเป็นพลเมืองดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของพลเมืองดิจิทัล

ไว้ดังนี้

สรานนท์ อินทนนท์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม และมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน สมาชิกของโลกออนไลน์คือทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรมพลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่นมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม

สาคร มหาหิงค์ (2565, หน้า 201) อธิบายว่า ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี รู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสังคม ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบกฎหมายของสังคม เข้าใจผลกระทบ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ปกป้องตนเองและองค์กรจากความเสี่ยงในการใช้สื่อออนไลน์ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบริหารจัดการ ควบคุมกำกับตนเองและองค์กร ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้เหมาะสม ประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบไอซีทีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และนำการประชุมด้วยระบบทางไกลผ่านสัญญาณเครือข่ายมาใช้ในการทำงานได้ด้วย

ขวัญชนก อายุยี่น (2566, หน้า 409) การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยใช้เครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัล โดยการใช้งานดิจิทัลของพลเมืองดิจิทัลจะต้องมีพฤติกรรมและการปฏิบัติที่มีความเหมาะสม มีความ ตระหนักถึงความปลอดภัย สามารถส่งรับสารอย่างมีมารยาท เข้าใจและเคารพต่อกฎระเบียบและกฎหมาย มีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

สถาบันพัฒนาบุคลากรและผู้นำในยุคดิจิทัล (2566, ออนไลน์) ให้ความหมายของพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้งานให้เกิด

ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์ มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถรักษาความปลอดภัยให้กับตนเองและไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น รวมทั้งตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโลกยุคดิจิทัล

จาร์ส มุงเผ่ากลาง (2567, หน้า 381) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาและมีความรู้เกี่ยวกับสื่อดิจิทัลสารสนเทศ สิทธิด้านดิจิทัลสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการตระหนักใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม มารยาท ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับของสื่อดิจิทัล เคารพตนเองและผู้อื่น

UNESCO (2017, หน้า 3) ให้ความหมายของพลเมืองดิจิทัล หมายถึง ผู้ใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงค้นหาและสร้างข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมกับผู้อื่น มีลักษณะที่ใช้งานอย่างมีจริยธรรมและนำทางสู่สภาพแวดล้อมออนไลน์ที่ปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็ควรตระหนักเกี่ยวกับการใช้สิทธิของตนเองไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น

สรุปได้ว่า พลเมืองดิจิทัล หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในบรรทัดฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยี มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ตระหนักถึงความปลอดภัยและผลกระทบจากการใช้งาน และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

4.1.2 ความสำคัญของพลเมืองดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพลเมืองดิจิทัล ไว้ดังนี้

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) คือแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างไร รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

วรยุทธ วิลามาต (2563, หน้า 27) ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนควรเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการเคารพสิทธิของผู้อื่น และเข้าใจในสิทธิของตนเอง สามารถใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ รู้จักป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางดิจิทัล เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ขวัญชนก आयुยืน (2566, หน้า 407) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) คือ แนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างไร รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจสร้างโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ มากขึ้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งแม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลอาจกลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไปแล้วแต่ยังมีบุคคลจำนวนมากที่ยังขาดทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการควบคุมความปลอดภัยจากการใช้งานดิจิทัล รวมถึงขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและความรับผิดชอบในโลกยุคดิจิทัล

Couros & Hildebrandt (2015, pp. 35 – 40) กล่าวว่า ความสำคัญของความเป็นพลเมืองดิจิทัลเพื่อจำกัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการใช้อินเทอร์เน็ต ทำให้แน่ใจว่ามีความสามารถในการใช้ได้อย่างปลอดภัย เป็นการเตรียมความพร้อมในการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัล และต้องมีความปลอดภัยสำหรับการมีส่วนร่วมในพื้นที่ออนไลน์

สรุปได้ว่า พลเมืองดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ โดยไม่เพียงแค่อำนาจประโยชน์ส่วนตัวแต่ยังคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมโดยรวม พลเมืองดิจิทัลต้องมีทักษะในการปกป้องตนเองจากความเสี่ยงเข้าใจสิทธิและความรับผิดชอบของตนในโลกออนไลน์ มีจริยธรรมในการใช้งานสื่อดิจิทัล และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการมีส่วนร่วมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม รวมถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล

จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจเคารพและรับผิดชอบในสังคมยุคดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4.2 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

4.2.1 ความหมายของความยืดหยุ่นและการปรับตัว

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ดังนี้

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายความยืดหยุ่น และการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหา คำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแกไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายมีความ มั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของ ทางราชการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น และการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แกไขกฎและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการแกไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธี ที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงานมีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

ทรงกรด ทายะนา (2566, หน้า 38) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถปรับเปลี่ยน

ความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด และคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

Lussier และ Achua (2001, p. 125) ได้ให้ความหมาย

ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Dubrin (2010, p. 251) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนวิธีการ และกฎเกณฑ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรอย่างเปิดกว้าง สนับสนุนการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างอิสระในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.2.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นและการปรับตัว

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ดังนี้

อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสำคัญของความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้บริหารจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด เป็น

มิตรต่อกันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลอดภัย เกิดการยอมรับนับถือรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและอยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

วีระเทพ พัฒน (2566, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การที่ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ มีความสามารถที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียดเป็นมิตรต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลอดภัย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรืออยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

Isaksen (2009, p. 1) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการยืดหยุ่นพฤติกรรมมากกว่าที่จะมีรูปแบบแนวทาง หรือคำตอบที่ดีที่สุดเพียงแบบเดียว ความยืดหยุ่นนี้รวมถึงการตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงแนวโน้มทั่วไปของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน ลักษณะของผลลัพธ์ที่ต้องการบริบทหรือวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและวิธีการที่ใช้ กล่าวโดยสรุปผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อคิดค้นการตอบสนองที่มีความหมายและแปลกใหม่ต่อสถานการณ์ ความต้องการและความท้าทายต่าง ๆ ที่หลากหลายและไม่ซ้ำใคร

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีความสำคัญในการทำงาน ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย และส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือและพัฒนางานได้ดีขึ้น ตระหนักถึงสถานการณ์และทำงานร่วมกับผู้อื่น หาวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างความผูกพันกับสถานศึกษา เปิดใจเรียนรู้และปรับตัวอย่างรวดเร็วในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

จากความหมาย ความสำคัญของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัวที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 9

ตาราง 9 ตัวชี้วัดของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว

ความหมาย ความสำคัญ ของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่น และปรับตัว	ตัวชี้วัดของการเป็นพลเมือง ดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว
การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ ควบคู่ไปกับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกดิจิทัล โดยมีทักษะในการรับมือกับความเสี่ยง เข้าใจสิทธิของตนเองและผู้อื่น เปิดรับความคิดเห็น ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม 2. ผู้บริหารมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ 3. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.1.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

ฮัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 42 – 43) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดูแล เอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารโรงเรียนจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเองจริงใจ และมีความยุติธรรมรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่นจุดด้อย และความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านความสามารถในการทำงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

วีระเทพ พัฒพร (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้นพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามแบบตัวต่อตัว กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตัวเอง

พัฒนาความเป็นผู้นำของผู้ตามและช่วยให้ ได้รับข้อมูลในการตัดสินใจ

Bass (1985, pp. 84 – 91) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามและต้องทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และต้องให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะคือ 1) การคำนึงถึงประกอบด้วยพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนาและการมอบหมายงาน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย การส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูล ข่าวสารที่ต้องการและการให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน 4) ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย และศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม และจริงใจเพื่อส่งเสริมการเติบโตและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสม ให้โอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ และสร้างความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดเป็นกันเอง โดยเน้นการสื่อสาร การให้คำปรึกษา การติดตามผลรายบุคคล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความสามารถเฉพาะบุคคล

5.1.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

วีระเทพ พัทพรม (2566, หน้า 66) ได้สรุปความสำคัญของการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ ด้านความรู้ ความสามารถด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ หรือการพัฒนาช่วยเหลือ สนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566, หน้า 37) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

Covey (2004, pp. 254 – 255) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามรวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีมผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาด และนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเพื่อให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Robinson (2007, p. 121) กล่าวว่า ได้สรุปความสำคัญของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ ด้านการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกรู้ว่าตนเอง มีคุณค่า

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องให้ความสำคัญและใส่ใจต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และศักยภาพเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผ่านการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้คำปรึกษา การสื่อสาร การเปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยความเข้าใจและความเป็นธรรมเป็นหลัก

5.2 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้ รัตนาดี เทียงตรง (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชันที่ใช้ข้อมูลในรูปแบบของรหัสตัวเลข ข้อมูลดิจิทัลอยู่ในอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องคิดเลข โทรศัพท์มือถือ ระบบดาวเทียม ฯลฯ โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

พระมหากันดินันท์ เสงสกุล (2564, หน้า 4) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่ในการจัดการกับข้อมูลดิจิทัล ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บ รวบรวม บันทึกรักษาข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย วิเคราะห์ผลสรุป และประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูลจนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งานส่งต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างความคุ้มค่าเพิ่มให้กับดิจิทัล ทำให้ดิจิทัลสามารถนำไปใช้ประโยชน์และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการดิจิทัล ซึ่งได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์รอบข้าง ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ เกี่ยวข้องกับตัวข้อมูลเกี่ยวข้องกับบุคลากร เกี่ยวข้องกับกรรมวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้วยังรวมไปถึง โทรศัพท์ วิทยุ โทรศัพท์ โทรสาร หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่าง ๆ และสื่อออนไลน์

บุญณัฐ มาเชค (2565, หน้า 66) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำวัสดุ อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสื่อสาร ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ศูนย์และหนึ่งแทนค่าสิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการเชิงตัวเลขในทฤษฎีข้อมูลหรือระบบข้อมูล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุนิษา สุภาวงศ์ (2566, หน้า 31) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL TECHNOLOGY) หมายถึง การใช้ความรู้ ทักษะ วิธีการต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นบนพื้นฐานความเป็นธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมักจะเอื้อประโยชน์ อำนวยความสะดวกหรือแม้แต่เพื่อความปลอดภัยต่อมนุษย์ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ซึ่งมีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมาก เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ สื่อออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ระบบเครือข่ายและซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลมาใช้เพื่อจัดการ เข้าถึงประมวลผลและสื่อสารข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการในการทำงาน การศึกษา และการบริหารงานในสถานศึกษา ให้มีความสะดวก ทันสมัย รวดเร็ว และปลอดภัย ซึ่งครอบคลุมทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์ในทุกมิติของสังคม

5.2.1 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

ชินวัตร เจริญนิธย์ (2564, หน้า 53) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เข้าใจ และมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีเหล่านี้ให้เชี่ยวชาญ เพื่อต่อยอดการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นบนการแข่งขันที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป เพราะฉะนั้นทักษะความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างมากที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเข้าใจ เพื่อนำพาองค์กรและบุคลากรในหน่วยงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุก ๆ มิติของการทำงาน

สุนิษา สุภาวงศ์ (2566, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL TECHNOLOGY) หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ ซึ่งมีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมาก เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ สื่อออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพ

เกื้อกูล วัชรุม (2566, หน้า 24) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนต่อการศึกษาค้นคว้า ต่อสังคม ต่อวัฒนธรรม ต่องบประมาณและเวลา ต่อวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และต่อชีวิตประจำวันเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ศูนย์สารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล (2567, ออนไลน์) ให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากในชีวิตประจำวันของเรา ทำให้การสื่อสารสะดวกขึ้น การทำงานและการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเปลี่ยนแปลงวิถีการใช้ชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีสติและปลอดภัยก็เป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกัน เพื่อป้องกันความเสี่ยงทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต การทำงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเทคโนโลยี

ดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา การสื่อสาร การวิจัย ตลอดจนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ และคำนึงถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 10

ตาราง 10 ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมาย ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ให้คำปรึกษา และติดตามผลอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัย เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากรและสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล 2. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล 3. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและให้คำปรึกษา 4. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามผลอย่างเหมาะสม 5. ผู้บริหารเน้นใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยเพื่อประโยชน์สูงสุด

จากการศึกษาเอกสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีทั้งหมด 5 ด้าน

- 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
- 4) การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว
- 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้
 สूरศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควรมีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

จิรวัดณ์ สว่างกลับ (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการรับฟัง มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2562, หน้า 240 – 241) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 48) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะ

การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

กรรณิการ์ ทองใบ (2562, หน้า 24) กล่าวว่า ความหมาย ของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกมีการติดต่อสื่อสาร มีการร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, หน้า 9 – 10) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้น จะต้องมีความหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

Spector (2006, pp. 123 – 124) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ที่ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองบุคคลขึ้นไป เพื่อการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรง

กับการทำงานของอีกคนหนึ่งหรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคน ต่างทำ และเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้นำมารวมตามเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานทีมงานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่มแต่ละคนมีบทบาท เฉพาะของตนและทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว

Johnson & Johnson (2003, p. 435 อ้างถึงใน เพ็ญภา ศิริภูธร, 2562, หน้า 31) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robinson (2007, p. 124) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในทีมมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ มีการสื่อสาร ประสานงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจ และความไว้วางใจ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

มีศักดิ์ อะโน (2559, หน้า 23) ได้สรุปถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญ สำหรับการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยเป็นการสื่อถึงความสำเร็จที่เกิดจากการความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมาย

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 57) ได้สรุปถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าทำให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กร ช่วยให้เกิดความรวดเร็วก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้สามารถทำงานที่ซับซ้อนสามารถบรรลุเป้าหมาย

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 12) ได้สรุปถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรให้เกิดความรวดเร็วขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 16) ได้สรุปถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการรวบรวมความสามารถ ทักษะบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มาทำงานร่วมกันผ่านให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากการรวมกลุ่มก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 63) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ ต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมทั้งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เกศณี กุศลเทศ (2562, หน้า 55) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุก ๆ องค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหารงานผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีมจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะทำให้สมาชิกในทีมการยอมรับในความรู้ ความสามารถหรือเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในทีม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

Woodcock and Francis (1994, p. 7) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความรับผิดชอบร่วมกันและความผูกพันทางจิตใจที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา

Johnson and Johnson (2003, p. 437) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทีจะมีประโยชน์กว่าทำงานบุคคล การตัดสินใจกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและสามารถแก้ไขปัญหา มีการช่วยเหลือผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบและการเสียสละเพื่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นรวมพลังของบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การยอมรับซึ่งกันและกัน พัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร เกิดความร่วมมือที่สร้างสรรค์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหา การคิดริเริ่ม และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

กิตติคุณ รักษาพล (2564, หน้า 72) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
3. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

รัฐนันท์ ฤณะ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมีส่วนร่วม
3. การมีปฏิสัมพันธ์
4. การยอมรับซึ่งกันและกัน

นวนละออง สีดา (2565, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
2. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน
3. ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม
4. ด้านการประสานงานร่วมกัน
5. ด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565, หน้า 416) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม
3. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก
5. การสร้างบรรยากาศภายในทีม
6. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
7. ความไว้วางใจ

นนทิวา ราชภักดี (2566, หน้า 49) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
3. การติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การร่วมมือทำงาน

เพียงฟ้า สายทอง (2567, หน้า 71) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านการยอมรับนับถือ

Roaming (1996 อ้างถึงใน อริศรรา อุ่มสิน, 2560, หน้า 23 – 29)
ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Robbins (2001, p. 64) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงานใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงานและความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

Sheard & Kakabadse (2004, pp. 1 – 17) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของทีมงาน

2. ความจริงจังและจริงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. ความไว้วางใจต่อกัน ให้ความศรัทธา เคารพซึ่งกันและกัน

4. มนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการยืดหยุ่นปรับตัวในการทำงาน

5. ยึดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการทำงาน

6. จูงใจเพื่อให้ทำงานโดยยึดผลงานเป็นอันดับแรก

7. การตัดสินใจหลายวิธีอาศัยการมีส่วนร่วม

8. การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีในการทำงานเป็นทีม

9. การพัฒนาศักยภาพของภาวะผู้นำทีมงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 11

ตาราง 11 สัณเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	นักวิชาการ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รวม	ร้อยละ
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน / ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน / การกำหนดเป้าหมาย / การมีเป้าหมายร่วมกัน / ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน / ยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	7	70
2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี / การติดต่อสื่อสาร / ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน / การติดต่อสื่อสาร / การติดต่อสื่อสารที่ดี / ด้านการติดต่อสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			7	70

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	นักวิชาการ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รวม	ร้อยละ
3. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน / การมีส่วนร่วม / การร่วมมือ / การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม / การร่วมมือทำงาน / ด้านการมีส่วนร่วม / การตัดสินใจหลายวิธีอาศัยการมีส่วนร่วม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ / การมีปฏิสัมพันธ์ / ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม / การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก / มนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	✓		✓					✓	5	50

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	นักวิชาการ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รวม	ร้อยละ
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / การยอมรับซึ่งกันและกัน / ด้านการสร้าง ความไว้วางใจภายในทีม / ความไว้วางใจ / ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน / ด้านการยอมรับนับถือ / ความจริงจังและจริงใจ / ความไว้วางใจต่อกัน	✓	✓	✓		✓		✓			✓	6	60
6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง / การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง / การตรวจสอบทบทวน ผลงาน				✓				✓		✓	3	30
7. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม					✓				✓		2	20

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	นักวิชาการ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รวม	ร้อยละ
8. การสร้างบรรยากาศภายในทีม / กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ / การพัฒนาศักยภาพของภาวะผู้นำทีมงาน / ด้านการประสานงานร่วมกัน / การประสานงาน / การประสานงาน			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	70
9. การมีความคิดสร้างสรรค์								✓			1	10
10. จูงใจให้ทำงานโดยยึดผลงานเป็นอันดับแรก										✓	1	10

จากตาราง 11 จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 องค์ประกอบ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ดังนี้

ตาราง 12 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน / การมีส่วนร่วม / การร่วมมือ / การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม / การร่วมมือทำงาน / ด้านการมีส่วนร่วม / การตัดสินใจหลายวิธีอาศัยการมีส่วนร่วม	1. การมีส่วนร่วม	9	90
2. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน / ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน / การกำหนดเป้าหมาย / การมีเป้าหมายร่วมกัน / ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน	2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	7	70
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี / การติดต่อสื่อสาร / ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน / การติดต่อสื่อสาร / การติดต่อสื่อสารที่ดี / ด้านการติดต่อสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร	3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	7	70
4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม / กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ / การพัฒนาศักยภาพของภาวะผู้นำทีมงาน / ด้านการ	4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม	7	70

ตาราง 12 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
ประสานงานร่วมกัน / การประสานงาน / การประสานงาน			
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / การยอมรับซึ่งกันและกัน / ด้านการสร้าง ความไว้วางใจภายในทีม / ความไว้วางใจ / ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ด้านการยอมรับนับถือ/ ความจริงจังและ จริงใจ / ความไว้วางใจต่อกัน	5. การสร้างความ ไว้วางใจ และยอมรับ ซึ่งกันและกัน	6	60
6. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ / การมี ปฏิสัมพันธ์ / ด้านการสร้างภาพพจน์ ภายในทีม / การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และ สัมพันธภาพที่ดีภายนอก / มนุษยสัมพันธ์ ที่ดี	6. ความสัมพันธ์ที่ดี ของสมาชิก	5	50

จากตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สรุปได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน
3) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างบรรยากาศภายในทีม
5) การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน 6) ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

1. การมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้
เมตต์ เมตต์การุญจิต (2559, หน้า 55) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม
คือ การร่วมมือกันสูงย่อมแสดงถึงความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคี
จะเป็นพลังทั้งร่างกาย ความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมเพรียงที่จะก้าวสู่
ความสำเร็จ

เฉลิมพล จันดา (2560, หน้า 40) การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหารประสิทธิภาพขององค์การ ขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

เดียนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการปฏิบัติงานและการประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และยังเป็นการจูงใจให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วม เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กร

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมกำหนดวิธีการทำงาน เป็นการระดมความคิดความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นการกระจายอำนาจเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สุรภาพ นาคนชม (2564, หน้า 46) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนทำงานด้วยกันตามบทบาทและหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการบูรณาการในด้านความรู้ ความคิด และความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร

Maylor (1999, p. 110) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิดความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงานไม่มีความร่วมมือในการทำงานมีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดการขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงานไปจนถึงการประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมนี้ก่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น การรวมพลัง ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ความสมัครสมานสามัคคีพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้
เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, หน้า 55) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการร่วมมือกัน ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของการมีส่วนร่วม โดยเน้นว่าการร่วมมือกันอย่างสูงจะแสดงถึงความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ความสมัครสมานสามัคคี เป็นพลังทั้งร่างกาย ความคิดสร้างสรรค์และความพร้อมเพรียงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

เฉลิมพล จันดา (2560, หน้า 41) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติตกลงยอมรับ ยอมรับปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันจนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562, หน้า 32) ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นยอมรับในเป้าหมายสำนักในความรับผิดชอบและมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน องค์กรมีเป้าหมายเดียวกันทำให้เกิดการยินยอมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับและสนับสนุนทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ขององค์กรกำหนด

เพ็ญประภา สมพงษ์ (2563, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในบริบทของการจัดการศึกษา โดยเน้นว่าการมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทำให้เกิดการระดมความคิด ความร่วมมือ การกระจายอำนาจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

สุรภาพ นาคณชม (2564, หน้า 48) สมาชิกในองค์การมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้ เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้งได้ ช่วยให้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกรับรู้ความเป็นเจ้าของและจะทำให้มีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติและรวมถึงตกลงยอมรับได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 82) การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความขัดแย้งในการทำงานที่สำคัญทำให้งานสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

Parker (1990 อ้างถึงใน กมลนิตย์ วิสัยแสง, 2559, หน้า 30) ความสำคัญของการมีส่วนร่วม สมาชิกของทีมงานควรมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเข้าร่วม ในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้ รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้าการจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการ ประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคน จัดเตรียมห้อง ประชุมด้านอุปกรณ์ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของทีมงาน สามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมหรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้นแทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กล่าวพูด และกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มใจและสมัครใจ ส่งผลให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความสมัครสมานสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร การร่วมมือกันช่วยเพิ่มพลังทั้งร่างกายและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างบุคคล และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและ

ยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความสบายใจร่วมกัน

จากความหมาย ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 13

ตาราง 13 ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วม

ความหมาย ความสำคัญ ของการมีส่วนร่วม	ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วม
การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล การมีส่วนร่วมจะช่วยระดมความคิดสร้างสรรค์และพลังของทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัครสมานสามัคคี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ 2. ผู้บริหารส่งเสริมการระดมความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จากทุกฝ่าย 3. ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร 4. ผู้บริหารจัดการและประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและความไว้วางใจในทีมงาน 5. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและมีความผูกพันต่อองค์กร 6. ผู้บริหารจูงใจและเสริมสร้างความพร้อมใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

2. การมีเป้าหมายร่วมกัน

2.1 ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกันไว้ดังนี้

โฟว์ล ไฮทงศรี (2558, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทายโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิก โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ แล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้เรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดีข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ณัฐวุฒิ ภัทรพงศ์ (2564, หน้า 42) ได้กล่าวว่า เป้าหมายร่วมกัน คือ จุดประสงค์ที่สมาชิกในทีมออนไลน์ทุกคนเข้าใจตรงกันและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ภัทรพร สังข์ภัทร (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง วัตถุประสงค์ที่สมาชิกทุกคนในองค์กรยอมรับและมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

สุรศักดิ์ หลาบหนองแสง (2566, หน้า 18) ได้กล่าวว่า เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่คนในชุมชนส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกัน และตั้งใจที่จะร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนในทิศทางที่ต้องการ

อรพินท์ สุขสวัสดิ์ (2567, หน้า 51) ได้กล่าวว่า เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเข้าใจและยอมรับร่วมกัน เพื่อเป็นทิศทางในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาการศึกษา

Locke & Latham (1990) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคคลแต่ละคน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจใน

ตนเองที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและการกำหนดทิศทางทำให้บุคคลหรือนักเรียนสามารถกำหนดทิศทางการกระทำให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 2) ความพยายามจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งเป้าหมาย หรือกำหนดทิศทาง และจะเพิ่มขึ้นตามลำดับหากบุคคลมีความต้องการอย่างมากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3) ความคงทนหมายถึง ระดับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ความพยายามของบุคคลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป 4) การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวางแผน และการจัดระบบการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่บุคคลพัฒนาด้านทักษะ หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ภายหลังจากที่บุคคลตั้งเป้าหมายแล้ว

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่บุคลากรในสถานศึกษา หรือชุมชนมีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับร่วมกัน และมุ่งมั่นที่จะทำงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ไม่ว่าจะเป็นในบริบทขององค์กร ทีมออนไลน์ ชุมชน หรือการศึกษา เป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว และเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จในทิศทางที่ต้องการ

2.2 ความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน ไว้ดังนี้

อำไพพร สุขโข (2565, หน้า 112) ได้กล่าวว่า เป้าหมายร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายของทีมและองค์กร

Locke & Latham (1990, p. 68) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคคลแต่ละคน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและการกำหนดทิศทางทำให้บุคคลหรือนักเรียนสามารถกำหนดทิศทางการกระทำให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 2) ความพยายามจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายหรือกำหนดทิศทาง และจะเพิ่มขึ้นตามลำดับหากบุคคลมีความต้องการอย่างมากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3) ความคงทน

หมายถึง ระดับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ความพยายามของบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเวลาผ่านไป 4) การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวางแผน และการจัดระบบการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่บุคคลพัฒนาด้านทักษะหรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ภายหลังจากที่บุคคลตั้งเป้าหมายแล้ว

Edwin A. Locke & Gary P. Latham (2002, p. 705) ได้กล่าวว่า เป้าหมายร่วมกันมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพของกลุ่ม พวกมันเป็นศูนย์กลางของความสนใจ กระตุ้นความพยายามร่วมกัน และอำนวยความสะดวกในการประสานงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นแรงจูงใจภายใน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เป้าหมายร่วมกันช่วยให้เกิดความพยายาม ความคงทนและการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานงานภายในกลุ่ม ส่งเสริมความร่วมมือ และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีเป้าหมายร่วมกันที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 14

ตาราง 14 ตัวชี้วัดของการมีเป้าหมายร่วมกัน

ความหมาย ความสำคัญ ของการมีเป้าหมายร่วมกัน	ตัวชี้วัดของ การมีเป้าหมายร่วมกัน
การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่บุคลากรในสถานศึกษาหรือชุมชนมีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับร่วมกัน และมุ่งมั่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน กระตุ้น	1. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันและยอมรับร่วมกันในวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา 2. จุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษาช่วยสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ และแนวทางในการดำเนินงาน 3. บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในการทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ ของการมีเป้าหมายร่วมกัน	ตัวชี้วัดของ การมีเป้าหมายร่วมกัน
แรงจูงใจภายใน ลดความขัดแย้ง และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริม ความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาทีมงานและ สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพในทิศทางที่กำหนดไว้	4. จุดมุ่งหมายของสถานศึกษามีส่วน ในการกระตุ้นแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานร่วมกัน 5. มีการส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร

3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการติดต่อสื่อสาร
อย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

กิจจา บานชื่น (2559, หน้า 328) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมี
ประสิทธิภาพ คือ กระบวนการในการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง
หรือมากกว่า ซึ่งความเข้าใจนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการสื่อสาร เพราะถ้าผู้รับสาร
ไม่เข้าใจสารก็จะทำให้การสื่อสารนั้นไม่ประสบความสำเร็จ

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 146) กล่าวว่า การสื่อสาร
อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการถ่ายทอดข้อมูลอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการ
เพื่อให้อีกฝ่ายเกิดความเข้าใจ มีความรู้สึกพึงพอใจรักใคร่กันนำไปสู่การทำกิจกรรมต่าง ๆ
ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กิตติคุณ รักษาพล (2564, หน้า 76) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี
หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารมีการถ่ายทอด
ข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ มีการเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความรู้สึกแสดง
ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็น
การส่วนตัว มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการแสดงความคิดเห็น
หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้

นันทิวา ราชักดี (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่มีการ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลให้ เข้าใจอย่างชัดเจน รับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้แสดง ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร

Rogers & Shoemaker (2016, p. 4 อ้างถึงใน อรรถชัย บุษบง, 2558, หน้า 48) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือกระบวนการซึ่งสารถูกส่งจาก ผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และเกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสาร ทั้งนี้จะต้อง เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย และแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกันอย่างอิสระ โดยมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ ความพึงพอใจ และบรรลุ เป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ณัฐวุฒิ ภัทรพงศ์ (2564, หน้า 58) กล่าวว่า การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ช่วยให้สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ และความคืบหน้าของงานตรงกัน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือ ในการทำงานให้สำเร็จ

สุวิมล ว่องวานิช (2565, หน้า 115) กล่าวว่า การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้บุคลากรเข้าใจ ถึงเหตุผลและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ลดความต่อต้าน และสร้างการมีส่วนร่วม ในการเปลี่ยนแปลง

ภัทรพร สังข์ภัทร (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การสื่อสารภายใน องค์การที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ มีความเข้าใจใน

เป้าหมายและทิศทางขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

Julia T. Wood, J. T. (2021, p. 42) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง มันช่วยให้เราแบ่งปันความคิดและความรู้สึก เข้าใจผู้อื่น แก้ไขความขัดแย้ง และสร้างความใกล้ชิด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการใช้ชีวิต ทั้งในทีมและสถานศึกษา การสื่อสารที่ดีช่วยให้บุคคลเข้าใจเป้าหมายและบทบาทของตนเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์หัวข้อวัดของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องดังตาราง 15

ตาราง 15 ตัวชี้วัดของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย ความสำคัญ ของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดของ การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคคลอย่างชัดเจน เข้าใจตรงกัน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร นำไปสู่ความร่วมมือที่มีประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารและบุคลากรมีการถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารกันอย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน 2. มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี 3. การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งภายในทีม 4. การสื่อสารที่ดีช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ความหมาย ความสำคัญ ของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดของ การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
	5. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้าง ความร่วมมือภายในทีม

4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม

4.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศภายในทีม

นักวิชาการและนักการวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศภายในทีม ไว้ดังนี้

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563, หน้า 20) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การต่อภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ โดยการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์การ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรม ผนวกกับผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและมีความจริงจัง มีการจัดกิจกรรมช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความรัก ความสามัคคี และความปรองดอง สมาชิกทีมทุกคนมีความตระหนักถึงปัญหาความขัดแย้ง และต้องเร่ร่วมมือกันแก้ไขด้วยความจริงจัง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ความเหนียวแน่นและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกลมเกลียวกันในหมู่สมาชิก เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

สถาบันฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร (2566, ออนไลน์) ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศภายในทีม หมายถึง การสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีในทีม คือ บรรยากาศทำงานที่ดีในทีม มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานของทีม สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ สนับสนุน และความเข้าใจร่วมกัน ช่วยสร้างพื้นที่ที่กระตือรือร้น สำหรับพนักงานในการเติบโต และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในองค์กร ดังนั้น ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีในทีม

อิงฟ้า ศรีโยธา (2566, หน้า 10) กล่าวว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งทำงาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

Hoy and Miskel (2001, p. 33) กล่าวเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเองเช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศภายในทีม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในทีม อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

4.1 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศภายในทีม

นักวิชาการและนักการวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศภายในทีม ไว้ดังนี้

วีรวรรณ ธาณี (2564, หน้า 98) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแวดล้อมการทำงานเป็นทีม จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม มีความสำคัญกับทีมงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม นั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

สถาบันฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร (2566, ออนไลน์) ให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศภายในทีมไว้ว่า บรรยากาศทำงานที่ดีในทีมมีผลกระทบต่อทั้งผลงานและพนักงานในองค์กร ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในทีม และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ความเป็นกันเอง และความเชื่อมั่นในการแสดงออกความคิดเห็นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมน้อย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเน้นการสร้างและรักษาบรรยากาศทำงานที่ดีในทีมอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความสุขสำหรับสมาชิกในทีม นอกจากนี้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา สร้างความร่วมมือระหว่างทีม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีมยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีอย่างยั่งยืนในองค์กร

พัฒนา เถายะบุตร (2566, หน้า 27) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลและประสิทธิผลของงาน ผู้บริหารจึงควรมีวิธีการจัดการให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศภายในทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อผลงาน ทัศนคติ ความพึงพอใจ และความร่วมมือของบุคลากรในทีม ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น กระตุ้นหรือรื้อฟื้น และการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสร้างความเป็นกันเอง ความร่วมมือ การเปิดโอกาสในการแสดงออกความคิดเห็น และการดูแลสภาพจิตใจของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศภายในทีมผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างบรรยากาศภายในทีมที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 16

ตาราง 16 ตัวชี้วัดของการสร้างบรรยากาศภายในทีม

ความหมาย ความสำคัญ ของการสร้างบรรยากาศภายในทีม	ตัวชี้วัดของ การสร้างบรรยากาศภายในทีม
การสร้างบรรยากาศภายในทีม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ดูแลสภาพจิตใจ และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา	1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม 2. บรรยากาศในการทำงานช่วยส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของบุคลากร 3. บรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ 4. ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน 5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลสภาพจิตใจและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากรในทีม

5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

5.1 ความหมายของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

นักวิชาการและนักการวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ไว้ดังนี้

อมรรัตน สิงหโต (2560, หน้า 61) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง การสร้างความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูด โดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ

นพพล นพรัตน์ (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นที่เรามีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเขาหรือพวกเขาเหล่านั้นมีเจตนา มีการกระทำและการแสดงออกในทิศทางเหมาะสมเป็นไปตามที่เราคาดหวังไว้ในแต่ละโอกาส ซึ่งทำให้เรามั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 37) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตา กรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

กิตติคุณ รักษาพล (2564, หน้า 79) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวของคุณครู มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ความมั่นคง สามารถเชื่อถือได้ มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน คือ ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กันให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน

Boies & Knoll, (2008, pp. 8 – 9) กล่าวว่า ความไว้วางใจในการทำงาน เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าสมาชิกในทีมเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผยให้ความสนใจห่วงใยและให้ความ น่าเชื่อถือ

Perry & Mankin (2007, pp. 165 – 179) กล่าวว่า ความไว้วางใจในการทำงาน คือ ตัวชี้วัดผลที่สำคัญเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ลูกค้ามีต่อองค์กรเนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วไม่สามารถจับต้องผลิตภัณฑ์ได้อยู่แล้ว

สรุปได้ว่า การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจที่บุคคลมีต่อกันในด้านความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตา และความสามารถ โดยคาดหวังว่าแต่ละคนจะกระทำตามคำพูดและ

แสดงออกในทิศทางที่เหมาะสมตามที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ความโปร่งใส และความภาคีระหว่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ไว้ดังนี้

อมรรัตน์ สิงหโต (2560, หน้า 62) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร หากปราศจากความไว้วางใจของคณุนั้นก็จะปราศจากความเป็นหนึ่งเดียว และความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์จะน้อยลงองคคณุนั้นจะมีกระบวนการตัดสินใจที่ไร้ประสิทธิภาพ

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 28) กล่าวว่า ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการไว้วางใจกัน ที่แสดงออกโดยครูจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ วางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป

Mink et al. (1993, p. 18) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจในการทำงานเป็นเรื่องทางกายภาพบุคคลรู้สึกว่าร่ากายและจิตใจ เป็นสิ่งที่ต้องปลอดภัย เมื่อรู้สึกไม่มั่นใจว่าจะได้รับความปลอดภัย สมาชิกในทีมจะเริ่มเกิดความไม่มั่นคงและวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของทีม

Marshall (2000, p. 20) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของความไว้วางใจในการทำงาน เป็นการดำรงชีวิตด้วยความจริง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็นของสมาชิกในทีมที่ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นความต้องการทางด้านชีววิทยาเมื่อกำเนิดขึ้นมาในโลกความไว้วางใจก็เป็นสิ่งที่จำเป็นทางด้านร่างกาย เนื่องจากเมื่อเกิด ขึ้นมาก็คะพบกับความไม่มั่นคง ไม่มีสิ่งปกคลุมร่างกายและได้รับความเสี่ยงซึ่งไม่ได้มีการ คำนึงถึงความเปราะบางนี้ แต่ความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความซื่อสัตย์ และให้การดูแล ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่เกิดขึ้นความไว้วางใจก็จะถูกทำลาย

เมื่อเจริญเติบโตขึ้น ความไว้วางใจไม่สูญหายไป แต่ระดับของความไว้วางใจจะอยู่ในรูปของประสบการณ์และ เป็นเหตุการณ์ที่ดำเนินต่อมา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าขาดความไว้วางใจจะทำให้สถานศึกษาขาดความสามัคคีไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจด้วยประสิทธิภาพ ในบริบทของสถานศึกษาความไว้วางใจแสดงออกผ่านการที่ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้ครูให้อำนาจในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครูวางแผนและรับผิดชอบงานด้วยตนเอง มีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย ขอคำปรึกษาหารือจากครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 17

ตาราง 17 ตัวชี้วัดของการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

ความหมาย ความสำคัญ ของการสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน	ตัวชี้วัดของ การสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน
การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถของกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และมีความโปร่งใส ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาความไว้วางใจช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผ่านการมอบหมายงานให้อำนาจตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงาน และสื่อสาร	1. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้วยการแสดงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถในการบริหารงาน 2. สถานศึกษามีบรรยากาศของความร่วมมือและความโปร่งใสในการทำงาน ร่วมกันระหว่างบุคลากร 3. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญและให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผน และรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

ตาราง 17 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ ของการสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน	ตัวชี้วัดของ การสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน
อย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	5. การสื่อสารภายในสถานศึกษามีความ เปิดเผยและต่อเนื่องระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร 6. การสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผล ขององค์กร

6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

6.1 ความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก ไว้ดังนี้

ณัฐวุฒิ ภัทรพงศ์ (2564, หน้า 60) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แม้จะอยู่ห่างไกลกันทางกายภาพ

สุวิมล ว่องวานิช (2565, หน้า 120) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่น สมาชิกที่สัมพันธ์กันดีจะเปิดใจรับฟัง สนับสนุน และร่วมมือกันในการปรับตัว

อรพินท์ สุขสวัสดิ์ (2567, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานกลุ่มร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรพร สังข์ภัทร (2565, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับหัวหน้างาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และ

ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว

Constance L. Hays, C.L. (2022, p. 88) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์ที่ดีของทีม หมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในทีมมีลักษณะเด่นคือ ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดเผย ความเคารพซึ่งกันและกัน และความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ ที่ซึ่งสมาชิกรู้สึกสบายใจที่จะเป็นตัวเองและแบ่งปันความคิดเห็น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง การมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดเผย และการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แม้ในสถานการณ์ที่ห่างไกลกันทางกายภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้สมาชิกเปิดใจรับฟัง สนับสนุน และร่วมมือกันในการปรับตัว ทำงานกลุ่ม หรือทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2565, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ

ภัทรพร สังข์ภัทร (2565, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

Edmondson (2019, p. 117) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แข็งแกร่งภายในทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตใจ ที่ซึ่งสมาชิกรู้สึกสบายใจที่จะพูด แสดงความเสี่ยงและแบ่งปันความคิดเห็นโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบเชิงลบ สิ่งนี้จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและประสิทธิภาพสูง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง การสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีมหรือสถานศึกษา โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตใจให้สมาชิก รู้สึกสบายใจในการแสดงออกและแบ่งปันความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมี

ประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในงาน และทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

จากความหมาย ความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก ผู้วิจัย
สรุปผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 18

ตาราง 18 ตัวชี้วัดของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

ความหมาย ความสำคัญ ของความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	ตัวชี้วัดของ ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก
ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก หมายถึง การมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมกับการสื่อสารที่เปิดเผย และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีทัศนคติเชิงบวก มีความร่วมมือ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดความขัดแย้งต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตใจ ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษามากขึ้น	1. สมาชิกในสถานศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2. มีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร 3. สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 4. สมาชิกแสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 5. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกช่วยลดความขัดแย้งและแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา 6. สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีทั้งหมด 6 ด้าน 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างบรรยากาศภายในทีม 5) การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน 6) ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 917 ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร เป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมดจำนวน 245 เขตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ห่างจากศาลากลางจังหวัดสกลนคร 87.18 กิโลเมตร

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 7 อำเภอ ดังนี้ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอส่องดาว และ อำเภอเจริญศิลป์

2. ข้อมูลโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ โดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาดโรงเรียนระดับการจัดการศึกษา จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกรายอำเภอ ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียน
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
อำเภอเจริญศิลป์	14	11	2	27
อำเภอนิคมน้ำอูน	2	6	–	8
อำเภอพรรณานิคม	31	22	1	54
อำเภอพังโคน	17	11	1	29
อำเภอวาริชภูมิ	12	15	–	27
อำเภอสว่างแดนดิน	54	32	2	88
อำเภอสองดาว	13	9	–	22
รวม	143	106	6	255

แหล่งที่มา: ข้อมูล bigdata.sakon2.go.th ณ 10 มิถุนายน 2566

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมี
คุณภาพ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ
มนุษย์
2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตาม
ศักยภาพ ตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมสำหรับ
การแข่งขัน
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตาม
มาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และตอบสนองทิศทางการพัฒนา
ประเทศ

6. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา
ทุกระดับโดยยึดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมถึงหลักธรรมาภิบาล บูรณาการ
การจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ที่
จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้
สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความ
เป็นไทย และ Soft Power
2. ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการ
ดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากบุคคล ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยที่เกิดจาก
ผลกระทบทางสุขภาพทางกายทางจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ
และภัยจากไซเบอร์ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่ง
การเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศ และ
เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับ
บริบทโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จุดเน้น (FOCUS)

1. ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนไร้ขีด ปลอดภัย มีคุณภาพ
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรมาตรฐาน
ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะ การจัดทำกรอบ
หลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งกระบวนการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการ
เรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา
(Anywhere Anytime)

4. เสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัย ด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (DLTV/DLIT) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายัยคุกคามรูปแบบใหม่
3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหารและจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การนิเทศติดตาม)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

2. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรมาตรฐานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยมีพันธกิจครอบคลุมทั้งการเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย ความเสมอภาค และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามหลักสูตรและทักษะในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เป้าหมายคือให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียม และเป็นพลเมืองดี มีจุดเน้นการดำเนินงาน ได้แก่ การสร้างโรงเรียนคุณภาพ การพัฒนาหลักสูตรเชิงรุก และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผ่านการ

เรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้านที่ครอบคลุมความมั่นคง การแข่งขัน การพัฒนาบุคลากร ความเสมอภาค และการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาสู่เป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 129 – 134) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสมรรถนะครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 4) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ได้แก่ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องสร้างความศรัทธาความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา หมั่นสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อารีรัตน์ ราชนาวิ (2565, หน้า 242 – 243) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน และประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านคุณภาพการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ

นันทิวา ราชักดี (2566, หน้า 96 – 97) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความยืดหยุ่น และด้านทัศนคติและบุคลิกภาพที่ดี

สนธยา สมลิคุณ. (2566, หน้า 46 – 47) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

รัตนา แปะโค (2567, หน้า 253) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาด โรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาด โรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุญรักษา กาลาศรี (2567, หน้า 96 – 98) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของ สถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสบการณ์ ในการทำงานพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิดใน การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นควรมีการจัดอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานเพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 3) ด้านการมี จินตนาการควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสที่จะไปศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ 4) ด้านการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรมีการอบรมเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดี ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

กนก พรหมพิพัฒน์พร (2562, หน้า 722 – 725) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครู โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวม ไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายและด้านสภาพแวดล้อม แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3) ส่วนแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู คือ ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงบทบาทอย่างสม่ำเสมอ กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจนเหมาะสมตามความสามารถและความถนัด ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินผลการทำงาน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์การประเมินในรูปแบบที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นศูนย์รวมใจ สร้างความยุติธรรม และลดความขัดแย้งในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

นวนละออง สีดา (2564, หน้า 85 – 87) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน และด้านการตัดสินใจ 2) การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ความผูกพันภายในทีม ด้านการประสานงานร่วมกัน ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และด้านการสร้างความไว้วางใจภายในทีม 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจรวมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู

ทัศนีย์ ไชยจิตร์ (2564, หน้า 109 – 111) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการ พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งหมด 2 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ดวงจันทร์ บัวเบา (2564, หน้า 49) ได้ศึกษา เรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านเป็นผู้ให้คำปรึกษา ด้านเป็นผู้คาดการณ์ ด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวก และด้านเป็นผู้ประเมิน 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านทักษะการเจรจา ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความเชื่อถือระหว่างกัน และด้านทักษะที่เกี่ยวข้องของ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป็นผู้คาดการณ์ ด้านเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้ประเมิน ด้านเป็นผู้ให้คำปรึกษา และด้านเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

ทรงวุฒิ มากมี (2566, หน้า 93 – 96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมเน้นการใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ

ปรับความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัด กล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและมีหน้าที่กระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ดีในขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

เพชรภูมิ ภูมิพานิชย์ (2567, หน้า 257 – 260) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนโดยรวมและอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน พบว่าจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Sternberg (2006, p. 116) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่ง แคลิฟอร์เนียได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันและเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม พร้อมทั้งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำมาพัฒนาการเรียนรู้ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Charalampous Mainemelis (2015, p. 3) ได้ศึกษากรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) อำนาจความสะกดผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

Kuan Chen Tsai (2012, pp. 76 – 77) ได้ทำวิจัยเรื่อง Creative Leadership for Directing Changes เนื่องจากข้อได้เปรียบทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก นำไปสู่ความไม่แน่นอนและความคลุมเครือต่อในอนาคต โดยการทำความเข้าใจพลวัตเหล่านี้ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์มากขึ้น ผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรมขององค์กร วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ การเน้นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์ของการเผชิญหน้ากับความปั่นป่วนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเริ่มต้นด้วยการอภิปรายเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวถึงกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นพิจารณาความหมายที่กว้างขึ้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยในครั้งนี้สรุปเกี่ยวกับอุปสรรคและกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ สำหรับการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

Grimmer (2014, p. 61) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ทีมงานเข้าใจอย่างละเอียด การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จัดโครงสร้างองค์กรที่เกื้อหนุนกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งนี้การบริหารจัดการทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับดูแลของหัวหน้าทีมเป็นสำคัญ

Pitsoe (2014, pp. 144 – 145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ศึกษาวิธีการทำงานเป็นของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขต Vhembe วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การศึกษาความสามารถ ความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถมศึกษา จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาลโดยใช้แบบสำรวจ เพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและมีมืออาชีพ

ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Jasper (2010, อ้างถึงใน พรสุตา ประเสริฐหนู, 2564 หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียน การศึกษานี้เป็นการ ทดลองโดยอาศัยเงื่อนไข คุณลักษณะ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการสร้างทีมงาน คือ การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีสมรรถนะของทีม การติดตามและสะท้อนผล เมื่อพิจารณาผลจากการทดลอง โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 2 โรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการศึกษาได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนงานวิชาการต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ มีทักษะ และมีความสามารถด้านจินตนาการ จากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอนในการดำเนินชีวิต กระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมาย มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้น คิดนวัตกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีทั้งหมด 5 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 4) การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีทั้งหมด 6 ด้าน 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างบรรยากาศภายในทีม 5) การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน และ 6) ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Survey Regression Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา
2568 จำนวน 2,375 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 243 คน และครูผู้สอน
จำนวน 2,132 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

ตาราง 20 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	โรงเรียน ประถมศึกษา	โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	รวมทั้งหมด
อำเภอสว่างแดนดิน	74	14	88
อำเภอฟังโคน	24	5	29
อำเภอพรรณานิคม	40	14	54
อำเภอนิคมน้ำอูน	5	3	8
อำเภอวาริชภูมิ	22	5	27
อำเภอสองดาว	14	8	22
อำเภอเจริญศิลป์	15	12	27
รวม	194	61	255

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 269 คน จากโรงเรียน 77 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ดังตาราง 21 ตาราง 21 จำนวนประชากรตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด แยกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	61
โรงเรียนประถมศึกษา	194
รวม	255

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนประถมศึกษา ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนรวม 77 โรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 194 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.3 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะการเปิดสอนแบบ
ประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30
จาก 194 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน
รวมทั้งสิ้น 58 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะการเปิดสอนแบบ
ขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์
ร้อยละ 30 จาก 61 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19
โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

1.2.3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาใช้การเลือก
แบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะการเปิดสอนของ
โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 269 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะการเปิดสอนแบบ
ประถมศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 174 คน โดยเป็นโรงเรียน
เดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะการเปิดสอนแบบ
ขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 19 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 95 คน
โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การ
สุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คนและ
กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 269 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน

ตาราง 22 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม
ลักษณะของการเปิดสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)			จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	รวม	ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. สว่างแดนดิน	74	14	88	22	4	26	26	86	112
2. พังโคน	24	5	23	7	2	9	9	31	40
3. พรรณานิคม	40	14	54	12	4	16	16	56	72
4. นิคมน้ำอุ่น	5	3	8	2	1	3	3	11	14
5. วาริชภูมิ	22	5	27	7	2	9	9	31	40
6. สองดาว	14	8	22	4	2	6	6	22	28
7. เจริญศิลป์	15	12	27	4	4	8	8	32	40
รวม	194	61	255	58	19	77	77	192	346

ตาราง 23 แสดงกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะการเปิดสอน และจำแนกตามอำเภอ

ลักษณะ การเปิดสอน และอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ประถมศึกษา (สว่างแดนดิน)	1. บ้านโคกดินแดง	1	3	4
	2. หนองหลวงวิทยานุกูล	1	3	4
	3. บ้านหวาย	1	3	4
	4. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	3	4
	5. บ้านดงสวรรค์ (คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	3	4
	6. บ้านหนองซาด	1	3	4
	7. บ้านสร้างแป้น	1	3	4
	8. บ้านโนนเสาชวิญ	1	3	4
	9. บ้านแวง	1	3	4
	10. ชุมชนบ้านสร้างตูดอนเชียง	1	3	4
	11. บ้านคำชนดงตอง	1	3	4
	12. บ้านคอโพนสว่างยางชุม	1	3	4
	13. บ้านโพนสูงดอนธงชัย	1	3	4
	14. บ้านคำตานา (อรัญวาสวิทยา)	1	3	4
	15. บ้านถอน	1	3	4
	16. บ้านทุ่งปลากัด	1	3	4
	17. บ้านนามแพง	1	3	4
	18. บ้านตายนาคูณวิทยา	1	3	4
	19. บ้านนาดอกไม้ห้วยไร่ สามัคคี	1	3	4
	20. บ้านหนองหมากแซว	1	3	4

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน และอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ประถมศึกษา (สว่างแดนดิน)	21. บ้านโคกหลวง	1	3	4
	22. บ้านเตาไหสร้างแก้ว	1	3	4
ขยายโอกาสทาง การศึกษา (สว่างแดนดิน)	23. ทรายมูลหนองกุ้งทราย ศรีพิทยา	1	5	6
	24. บ้านงอนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)	1	5	6
	25. บ้านหนองท่ม (พุทธานุเคราะห์)	1	5	6
	26. บ้านเปือยทานตะวัน พิทยาสรรพ์	1	5	6
ประถมศึกษา (พังโคน)	27. บ้านพังโคน (จำปาสักคีรีวิทยา)	1	3	4
	28. บ้านนาเหมือง	1	3	4
	29. บ้านสงเปลือย	1	3	4
	30. บ้านผาขาวโพนแพง	1	3	4
	31. บ้านม่วงคำ	1	3	4
	32. ชุมชนบ้านผึ่งแดง	1	3	4
	33. บ้านนาถอน	1	3	4
ขยายโอกาส ทางการศึกษา (พังโคน)	34. บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล)	1	5	6
	35. บ้านต้นผึ้ง	1	5	6

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน และอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ประถมศึกษา (พรณานิคม)	36. บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	3	4
	37. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	3	4
	38. บ้านพอกใหญ่ดอนตนมวง	1	3	4
	39. บ้านสมสะอาดเจริญวิทย์	1	3	4
	40. บ้านโนนเรือตอเรือ	1	3	4
	41. บ้านสว่าง	1	3	4
	42. บ้านปะหัวเมย	1	3	4
	43. วัดสุทิมงคล	1	3	4
	44. อนุบาลพรณานิคม	1	3	4
	45. บ้านปะฮี	1	3	4
	46. บ้านห้วยบุณนาทัน	1	3	4
	47. บ้านถอน	1	3	4
ขยายโอกาส ทางการศึกษา (พรณานิคม)	48. บ้านเชิงชุม	1	5	6
	49. ไทรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก)	1	5	6
	50. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	5	6
	51. บ้านคำชา	1	5	6
ประถมศึกษา (นิคมน้ำอุ่น)	52. บ้านดงสว่าง	1	3	4
	53. บ้านหนองเบญจ	1	3	4
ขยายโอกาส ทางการศึกษา (นิคมน้ำอุ่น)	54. บ้านสุวรรณคาม	1	5	6

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน และอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ประถมศึกษา (วาริชภูมิ)	55. บ้านหนองกุง (วาริชภูมิ)	1	3	4
	56. บ้านคำบ่อ	1	3	4
	57. บ้านคำบิดโคกโพธิ์ยาง	1	3	4
	58. บ้านไฮ่ปลาไหล	1	3	4
	59. บ้านห้วยบาง	1	3	4
	60. บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	3	4
	61. บ้านดอนยาวประชากร อุบลการ	1	3	4
ขยายโอกาส ทางการศึกษา (วาริชภูมิ)	62. บ้านตาตั่ววง	1	5	6
	63. บ้านดงคำโพธิ์	1	5	6
ประถมศึกษา (สองดาว)	64. บ้านคำกาว	1	3	4
	65. บ้านปทุมวาปี	1	3	4
	66. บ้านหนองม่วง	1	3	4
	67. อุดมสังวรวิทยา	1	3	4
ขยายโอกาส ทางการศึกษา (สองดาว)	68. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	5	6
	69. บ้านภูตะคาม	1	5	6
ประถมศึกษา (เจริญศิลป์)	70. อนุบาลเจริญศิลป์	1	3	4
	71. บ้านนาดี	1	3	4
	72. บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	3	4
	73. บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	3	4

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน และอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขยายโอกาสทาง การศึกษา (เจริญศิลป์)	74. บ้านโคกศิลา	1	5	6
	75. บ้านหนองท่มหนองโจด	1	5	6
	76. บ้านนาสีนวล	1	5	6
	77. บ้านดงสง่า	1	5	6

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะของการเปิดสอน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน
3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม
5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(rating scale) ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น
5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล /
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล /
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล /
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล /
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 120 - 127) สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนอ

อาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ศึกษานำมาแก้ไข
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ศึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
ผู้เชี่ยวชาญ มีคุณสมบัติและรายชื่อ ดังต่อไปนี้

2.2.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีคุณวุฒิ
ระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอน สาขาวิชา
การบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

2.2.5.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.5.3 ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และ
มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ สิบเอกสมฤทธิ์ หงษ์ขุตา
ผู้อำนวยการโรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร

การศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ นางสาวครีรัตน์ ไชยชมภู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ ผลปรากฏดังตาราง 62 ภาคผนวก ง

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

2.2.8.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวม 20 คน ประกอบด้วย โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ โรงเรียนห้วยปลาไหลผดุงวิทยา โรงเรียนบ้านท่าควาย โรงเรียนอนุบาลสกลนคร และโรงเรียนบ้านนาใน

2.2.8.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน รวม 30 คน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านยางคำ โรงเรียนบ้านโนนกุง โรงเรียนบ้านหนองบัวแดง โรงเรียนชุมชนบ้านกลางนาโน และโรงเรียนเพียงสง่างามวิทยานุกูล

แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ นำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.8.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.624 – 0.886 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.657 – 0.857 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938
- 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.688 – 0.829 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.930
- 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.712 – 0.834 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946
- 4) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.624 – 0.874 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922
- 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.667 – 0.886 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931

2.2.8.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.634 – 0.886 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.979 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.634 – 0.840 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929
- 2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.691 – 0.820 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934
- 3) ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.674 – 0.886 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.928
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.714 – 0.833 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.935
- 5) ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.766 – 0.796 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

6) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.713 – 0.818 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938

2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวม ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่เป็น กลุ่ม ตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวก รวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจ แบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ระดับ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และลักษณะการเปิดสอน ที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าที่ t - test แบบ Independent
samples

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะ
การเปิดสอนที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าที่ t - test แบบ Independent samples

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอย
เพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า
ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความ สัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าค่าตัวแปร
ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบแสดงว่าตัวแปร
ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้
(บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

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

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

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

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนที่ต่างกัน

ใช้สถิติทดสอบค่าที่ t – test แบบ Independent samples

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

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุค ดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจะนำปัจจัยการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
10 ท่าน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สนธยา หลักทอง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.2 ดร.วีระศักดิ์ นาตะอินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

1.4.3 ดร.ยุทธนา อุทโร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน อนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางสาวศรัทธัน ไชยชมภู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน วังยาง (วังยางวิทยานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.5.2 นางอนงค์นารถ ไชยรา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านต้นผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t-test
Df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
X_2	แทน	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
X_3	แทน	การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
X_4	แทน	การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว
X_5	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
X_t	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
Y_1	แทน	การมีส่วนร่วม
Y_2	แทน	การมีเป้าหมายร่วมกัน
Y_3	แทน	การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
Y_4	แทน	การสร้างบรรยากาศภายในทีม
Y_5	แทน	การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน
Y_6	แทน	ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก
Y_t	แทน	ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคุณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน โดยหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบค่าที่ t – test ชนิด Independent samples

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบค่าที่ t – test ชนิด Independent samples

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ

เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าค่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบแสดงว่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 77 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน เป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอน 269 คน ดังตาราง 24

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	77	22.3
	1.2 ครูผู้สอน	269	77.7
	รวม	346	100
2. ลักษณะการเปิดสอน	2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	232	67.1
	2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	58	16.8
	2.1.2 ครูผู้สอน	174	50.3
	2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	114	32.9
	2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	19	5.5
	2.2.2 ครูผู้สอน	95	27.5
รวม		346	100

จากตาราง 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 346 คน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และ เป็นครูผู้สอน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 25

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ (n=346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.69	0.41	มากที่สุด	2
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.69	0.43	มากที่สุด	3
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.67	0.46	มากที่สุด	5
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	4.71	0.45	มากที่สุด	1
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.69	0.46	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.70	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.71$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.69$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการ

เรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.69$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.69$) 5) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$)

ดังนั้น ผลการวิจัยสูงกว่าสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ซึ่งมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 26 – 30

ตาราง 26 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน	4.67	0.56	มากที่สุด	6
2. ผู้บริหารสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์	4.61	0.55	มากที่สุด	7
3. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	0.51	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจ พร้อมที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.72	0.53	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี	4.70	0.52	มากที่สุด	3

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารสามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ ในยุคดิจิทัล	4.69	0.53	มากที่สุด	5
7. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและ การเรียนรู้	4.70	0.54	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.69	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารสามารถใช้
เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารมีความกล้า
ตัดสินใจ พร้อมทั้งจะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) และ
ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.70$)

ตาราง 27 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและ
การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างและพัฒนา ค่านิยม รวมทั้งพฤติกรรมร่วมกันของ บุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	0.52	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	4.71	0.52	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.54	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารมีแนวทางบริหารจัดการและ สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อจัด อุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยี และรักษา ความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูลใน สถานศึกษาสถานศึกษา	4.69	0.53	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมการพัฒนา ทักษะดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุนการปลูกฝัง จริยธรรมการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากร และผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการ ดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล	4.69	0.54	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.69	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างและพัฒนาค่านิยม รวมทั้งพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.70$) และ ผู้บริหารมีแนวทางบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อจัดอุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยี และรักษาความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูลในสถานศึกษาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.69$)

ตาราง 28 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.69	0.57	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	4.68	0.56	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	4.66	0.56	มากที่สุด	5

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเชิงบวก มีความยืดหยุ่น และมองหลายมิติ	4.70	0.54	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.71	0.53	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมที่ นำไปใช้ได้จริงและช่วยให้สถานศึกษา ปรับตัวและยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.60	0.60	มากที่สุด	6
โดยรวม	4.67	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารสามารถใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารมี
กระบวนการคิดเชิงบวก มีความยืดหยุ่นและมองหลายมิติ ($\bar{X} = 4.70$) และ ผู้บริหารมี
ศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.69$)

ตาราง 29 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	ค่าสถิติ (n = 346)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองและสังคม ได้อย่างเหมาะสม	4.71	0.54	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และ เคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ	4.74	0.53	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม	4.70	0.54	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและ บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.70	0.54	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	0.53	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.71	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 29 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารมี
จริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหาร
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษา
อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.71$) และผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมี
ประสิทธิภาพพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 30 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ของแต่ละบุคคล	4.69	0.56	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคล	4.70	0.55	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ในการสื่อสารและให้คำปรึกษา	4.68	0.57	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการ ติดตามผลอย่างเหมาะสม	4.67	0.54	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารเน้นใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและ ปลอดภัยเพื่อประโยชน์สูงสุด	4.71	0.53	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.69	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 30 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้
ดังนี้ คือ ผู้บริหารเน้นใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและปลอดภัยเพื่อประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.71$)
ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัว
ของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.70$) และผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุน

และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.69$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วม	4.70	0.47	มากที่สุด	4
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.70	0.47	มากที่สุด	5
3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.47	มากที่สุด	6
4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม	4.71	0.44	มากที่สุด	1
5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	4.71	0.45	มากที่สุด	2
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	4.71	0.45	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.70	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 31 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม ($\bar{X} = 4.71$) ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.71$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก ($\bar{X} = 4.71$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.70$) ด้านการมี

เป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.70$) และด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.69$)

ดังนั้น ผลการวิจัยสูงกว่าสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ซึ่งมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

2.1.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 32 – 37

ตาราง 32 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ	4.75	0.53	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมการระดมความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จากทุกฝ่าย	4.68	0.59	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	4.71	0.55	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารจัดการและประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและความไว้วางใจในทีมงาน	4.66	0.60	มากที่สุด	6
5. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและมีความผูกพันต่อองค์กร	4.71	0.55	มากที่สุด	3

ตาราง 32 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารจงใจและเสริมสร้างความพร้อม ใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว	4.68	0.55	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.70	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 32 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสามัคคีในองค์กร ($\bar{X} = 4.71$) และผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 33 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจ ตรงกันและยอมรับร่วมกันในวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา	4.72	0.51	มากที่สุด	1
2. จุดมุ่งหมายรวมของสถานศึกษาช่วยสร้าง ความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ และ แนวทางในการดำเนินงาน	4.70	0.55	มากที่สุด	2

ตาราง 33 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ในการทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.68	0.56	มากที่สุด	5
4. จุดมุ่งหมายของสถานศึกษามีส่วนในการ กระตุ้นแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน	4.69	0.57	มากที่สุด	4
5. มีการส่งเสริมความร่วมมือ การ ประสานงานภายในองค์กร	4.70	0.57	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.70	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 33 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกัน และยอมรับร่วมกันในวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) จุดมุ่งหมายร่วมของสถานศึกษาช่วยสร้างความสามัคคีความเป็นเอกภาพ และแนวทางในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.70$) และมีการส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.70$)

ตาราง 34 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารและบุคลากรมีการถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารกันอย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน	4.71	0.54	มากที่สุด	1
2. มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี	4.67	0.57	มากที่สุด	5
3. การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งภายในทีม	4.71	0.55	มากที่สุด	2
4. การสื่อสารที่ดีช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.68	0.56	มากที่สุด	4
5. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือภายในทีม	4.68	0.55	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.69	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 34 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีการถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารกันอย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.71$) การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งภายในทีม ($\bar{X} = 4.71$) และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือภายในทีม ($\bar{X} = 4.68$)

ตาราง 35 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม	ค่าสถิติ (n=346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม การทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม	4.73	0.53	มากที่สุด	1
2. บรรยากาศในการทำงานช่วยส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และ ประสิทธิภาพของบุคลากร	4.71	0.53	มากที่สุด	3
3. บรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างเต็มที่	4.69	0.55	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นกันเองและ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการทำงานร่วมกัน	4.71	0.52	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแล สภาพจิตใจและพัฒนาทักษะการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรในทีมร่วมมือภายในทีม	4.69	0.55	มากที่สุด	5
โดยรวม	4.71	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 35 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการ

ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.71$) และบรรยากาศในการทำงานช่วยส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 36 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสร้างควมไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้วยการแสดง ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และ ความสามารถในการบริหารงาน	4.72	0.54	มากที่สุด	2
2. สถานศึกษามีบรรยากาศของความ ร่วมมือและความโปร่งใสในการทำงาน ร่วมกันระหว่างบุคลากร	4.70	0.56	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญและให้ อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.69	0.57	มากที่สุด	6
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผน และรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่	4.72	0.50	มากที่สุด	1
5. การสื่อสารภายในสถานศึกษามีความ เปิดเผยและต่อเนื่องระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	4.69	0.54	มากที่สุด	5
6. การสร้างควมไว้วางใจในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผล ขององค์กร	4.71	0.54	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.71	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 36 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนและรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้วยการแสดงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.72$) และการสร้างควมไว้วางใจในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผลขององค์กร ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 37 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	ค่าสถิติ (n = 346)		การแปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.69	0.57	มากที่สุด	6
2. มีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร	4.70	0.53	มากที่สุด	4
3. สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	4.71	0.55	มากที่สุด	3
4. สมาชิกแสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.72	0.52	มากที่สุด	1
5. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกช่วยลดความขัดแย้งและแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา	4.70	0.56	มากที่สุด	5
6. สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา	4.72	0.52	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.71	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 37 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ สมาชิกแสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.72$) สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) และสมาชิกสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.71$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) ในกรณีพบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n1 = 77)		ครูสอน (n2 = 269)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.88	0.25	4.64	0.43	6.342**	0.000
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.87	0.32	4.64	0.45	5.117**	0.000
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.89	0.31	4.61	0.48	5.948**	0.000
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	4.90	0.31	4.66	0.47	5.285**	0.000
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.85	0.40	4.64	0.47	3.787**	0.001
รวม	4.88	0.28	4.64	0.43	5.766**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอน

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	โรงเรียน ประถมศึกษา (n1 = 232)		โรงเรียน ขยายโอกาสฯ (n2 = 114)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.71	0.40	4.64	0.42	1.543	0.328
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.72	0.43	4.64	0.43	1.487	0.418
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.71	0.44	4.60	0.50	2.063*	0.012
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว	4.73	0.45	4.68	0.45	0.872	0.624

ตาราง 39 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	โรงเรียน ประถมศึกษา (n1 = 232)		โรงเรียน ขยายโอกาส (n2 = 114)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.71	0.44	4.65	0.50	1.183	0.181
รวม	4.72	0.41	4.64	0.42	1.564	0.481

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็น มากกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องบางส่วนกับสมมติฐานข้อที่ 3 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนผลการทดสอบ ไม่แตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบ ค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

4.1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 40

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n1 = 77)		ครูผู้สอน (n2 = 269)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วม	4.93	0.27	4.63	0.49	6.922**	0.000
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.88	0.38	4.65	0.48	4.454**	0.000
3. การติดต่อสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.32	4.63	0.49	5.533**	0.000
4. การสร้างบรรยากาศ ภายในทีม	4.91	0.29	4.65	0.46	6.073**	0.000
5. การสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน	4.90	0.30	4.65	0.47	5.626**	0.000
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	4.89	0.31	4.65	0.46	5.187**	0.000
รวม	4.90	0.30	4.65	0.45	5.893**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอน

4.2 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 41

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอน				t – test	Sig.
	โรงเรียน ประถมศึกษา (n1 = 232)		โรงเรียน ขยายโอกาส (n2 = 114)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วม	4.71	0.46	4.68	0.48	0.646	0.562
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.70	0.46	4.69	0.49	0.986	0.259
3. การติดต่อสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.46	4.68	0.49	0.898	0.197
4. การสร้างบรรยากาศ ภายในทีม	4.72	0.42	4.68	0.49	0.051	0.788
5. การสร้างความไว้วางใจและ ยอมรับซึ่งกันและกัน	4.72	0.44	4.68	0.47	0.351	0.862
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก	4.72	0.44	4.67	0.46	0.23	1.113
รวม	4.71	0.42	4.68	0.45	0.714	0.662

จากตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา

มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องบางส่วนกับสมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ผลการทดสอบไม่แตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 42

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด

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	.928**												
X_2	.915**	.803**											
X_3	.930**	.850**	.822**										
X_4	.929**	.811**	.809**	.824**									
X_5	.934**	.850**	.810**	.811**	.855**								
Y_t	.909**	.826**	.822**	.829**	.874**	.862**							
Y_1	.849**	.779**	.760**	.763**	.834**	.797**	.932**						
Y_2	.843**	.756**	.749**	.771**	.814**	.814**	.944**	.850**					
Y_3	.878**	.805**	.798**	.811**	.837**	.818**	.952**	.865**	.892**				
Y_4	.844**	.772**	.770**	.772**	.799**	.798**	.936**	.845**	.868**	.872**			
Y_5	.887**	.788**	.807**	.820**	.850**	.843**	.950**	.868**	.855**	.889**	.878**		.
Y_6	.827**	.756**	.752**	.738**	.795**	.790**	.924**	.827**	.855**	.846**	.817**	.871**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r_{xtyt} = 0.909$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ($r_{x4yt} = 0.874$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r_{x5yt} = 0.862$) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ($r_{x3yt} = 0.829$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($r_{x1yt} = 0.826$) และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($r_{x2yt} = 0.822$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้วยตนเอง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r_{x5xt} = 0.934$) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ($r_{x3xt} = 0.930$) การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ($r_{x4xt} = 0.929$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($r_{x1xt} = 0.928$) และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($r_{x2xt} = 0.915$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($r_{y3yt} = 0.952$) การสร้าง ความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ($r_{y5yt} = 0.950$) การมีเป้าหมายร่วมกัน ($r_{y2yt} = 0.944$) การสร้างบรรยากาศภายในทีม ($r_{y4yt} = 0.936$) การมีส่วนร่วม ($r_{y1yt} = 0.932$) และความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก ($r_{y6yt} = 0.924$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 43 – 49

ตาราง 43 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการมีส่วนร่วม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.826**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.822**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	0.829**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.874**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.862**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.909**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t) พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xyt} = 0.909$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x4yt} = 0.874$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x5yt} = 0.862$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{x3yt} = 0.829$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{x1yt} = 0.826$) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x2yt} = 0.822$)

ตาราง 44 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.779**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.760**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	0.763**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.834**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.797**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.849**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy1} = 0.849$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y1} = 0.834$) ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x2y1} = 0.760$)

ตาราง 45 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.756**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.749**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	0.771**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.814**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.814**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.843**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy2} = 0.843$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y2}, r_{x5y2} = 0.814$) ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x2y2} = 0.749$)

ตาราง 46 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.805**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.798**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	0.811**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.837**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.818**	สูง

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.878**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy3} = 0.878$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x4y3} = 0.837$) ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x2y3} = 0.798$)

ตาราง 47 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.772**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.770**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	0.772**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.799**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.798**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.844**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y_4) พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy4} = 0.844$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{xy4} = 0.799$) ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y_4} = 0.770$)

ตาราง 48 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านการสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.788**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและ การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.807**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา (X_3)	0.820**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.850**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.843**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.887**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและ
กัน (Y_5) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ($r_{x_5y_5} = 0.887$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y_1} = 0.850$) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y_5} = 0.788$)

ตาราง 49 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y_6)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y_6)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	0.756**	สูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	0.752**	สูง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	0.738**	สูง
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	0.795**	สูง
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	0.790**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.827**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y_6) พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{x_t y_6} = 0.827$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็น

รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y_6} = 0.795$) ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y_6} = 0.738$)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 50 – 57

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	.874	.764	.764	.344	.046	.362	7.486**	.001
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.902	.813	.812	.272	.044	.290	6.119**	.001

ตาราง 50 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X ₃)	.910	.827	.826	.154	.042	.165	3.609**	.001
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X ₂)	.913	.834	.832	.158	0.44	.159	3.609**	.001

$\alpha = 0.343$, S.E.est = ± 0.17649

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X₄) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X₃) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.362 รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.159 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 83.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.17649

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.343 + 0.344 X_4 + 0.272 X_5 + 0.154 X_3 + 0.158 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.362 Z_4 + 0.290 Z_5 + 0.165 Z_3 + 0.159 Z_2$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	.834	.696	.695	.476	.061	.463	7.834**	.001
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.852	.726	.725	.199	.066	.175	3.029**	.003
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.856	.733	.731	.160	.065	.158	2.471*	.014

ตาราง 51 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
2. การสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมและการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล (X ₂)	.859	.737	.734	.126	.058	.117	2.178*	.030

$a = 0.179$, S.E.est = ± 0.24018

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้าน
การมีส่วนร่วม จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็น
ทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X₄)
และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงาน
เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ
ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้
ในยุคดิจิทัล (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่
ยืดหยุ่นและปรับตัว (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.463
รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) มีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.175 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₅)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.158 และด้านการสร้างวัฒนธรรมการ
ทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.117 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ได้ร้อยละ 73.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24018

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 0.179 + 0.476 X_4 + 0.199 X_1 + 0.160 X_5 + 0.126 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.463 Z_4 + 0.175 Z_1 + 0.158 Z_5 + 0.117 Z_2$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5)	.814	.663	.662	.373	.060	.364	6.204**	.001
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	.845	.715	.713	.360	.063	.346	5.705**	.001
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)	.851	.725	.722	.194	.055	.191	3.549**	.001

$$\alpha = 0.345, S.E.est = \pm 0.24812$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยึดหยุ่นและปรับตัว (X_4) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.364 รองลงมา คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยึดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.346 และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.191 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 72.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24812

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 0.345 + 0.373 X_5 + 0.360 X_4 + 0.194 X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.364 Z_5 + 0.346 Z_4 + 0.191 Z_3$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมี
ประสิทธิภาพ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
4. การเป็นพลเมือง ดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและ ปรับตัว (X_4)	.837	.701	.700	.331	.059	.317	5.605**	.001
1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (X_1)	.865	.747	.746	.156	.067	.135	2.324*	.021
2. การสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมและการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	.874	.763	.761	.176	.057	.161	3.102**	.002
3. การมีความคิด สร้างสรรค์ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลเพื่อการบริหาร และสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา (X_3)	.877	.770	.767	.173	.058	.169	2.965**	.003
5. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลใน การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X_5)	.880	.775	.772	.170	.061	.165	2.782**	.006

$\alpha = -0.027$, S.E.est = ± 0.22560

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่
สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็น
พลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและ
การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่น
และปรับตัว (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 รองลงมา
คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหาร
และสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.169 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
เป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.161 และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.135 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม
ได้ร้อยละ 77.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.22560

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = -0.027 + 0.331 X_4 + 0.156 X_1 + 0.176 X_2 + 0.173 X_3 + 0.170$$

X_5

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.317 Z_4 + 0.135 Z_1 + 0.161 Z_2 + 0.169 Z_3 + 0.165 Z_5$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
4. การเป็นพลเมือง ดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและ และปรับตัว (X_4)	.799	.638	.637	.265	.062	.270	4.254**	.001
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X_5)	.829	.687	.685	.267	.060	.276	4.433**	.001
2. การสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมและการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	.840	.705	.703	.191	.059	.186	3.215**	.001
3. การมีความคิด สร้างสรรค์ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลเพื่อการบริหาร และสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา (X_3)	.844	.712	.709	.165	.057	.172	2.889**	.004

$\alpha = 0.541$, S.E.est = ± 0.23917

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการสร้างบรรยากาศภายในทีม จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความ
เป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและ
ปรับตัว (X_4) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
(X_2) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการ
บริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.276 รองลงมาคือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.270 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
เป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.186 และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการ
บริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.172 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้ร้อย
ละ 70.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.23917

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 0.541 + 0.265 X_4 + 0.267 X_5 + 0.191 X_2 + 0.165 X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = + 0.270 Z_4 + 0.276 Z_5 + 0.186 Z_2 + 0.172 Z_3$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและ
ยอมรับซึ่งกันและกัน (Y₅)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
4. การเป็นพลเมือง ดิจิทัลที่ยึดหยุ่นและ ปรับตัว (X ₄)	.850	.723	.722	.315	.053	.316	5.946**	.001
5. การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลใน การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₅)	.879	.773	.722	.276	.051	.282	5.407**	.001
3. การมีความคิด สร้างสรรค์ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลเพื่อการบริหาร และสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา (X ₃)	.890	.792	.791	.196	.048	.202	4.053**	.001
2. การสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมและการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X ₂)	.894	.799	.796	.163	.050	.157	3.230**	.001

$\alpha = 0.243$, S.E.est = ± 0.20317

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการสร้างความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4
ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็น
พลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) และด้านการสร้างวัฒนธรรม
การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่น
และปรับตัว (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.316 รองลงมา
คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.282 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
(X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.202 และด้านการสร้าง
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.157 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 79.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
เท่ากับ ± 0.20317

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_5 = 0.243 + 0.315 X_4 + 0.276 X_5 + 0.196 X_3 + 0.163 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.316 Z_4 + 0.282 Z_5 + 0.202 Z_3 + 0.157 Z_2$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE.B	β	t	Sig.
4. การเป็นพลเมือง ดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและ ปรับตัว (X_4)	.765	.631	.630	.321	.063	.326	5.112**	.001
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X_5)	.823	.677	.675	.249	.067	.257	3.724**	.001
2. การสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมและการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2)	.830	.689	.687	.176	.060	.171	2.954**	.003
1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (X_1)	.833	.694	.690	.149	.068	.137	2.189*	.029

$\alpha = 0.501$, S.E.est = ± 0.24808

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.326 รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.257 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.171 และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.137 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 69.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24808

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_6 = 0.501 + 0.321 X_4 + 0.249 X_5 + 0.176 X_2 + 0.149 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.326 Z_4 + 0.257 Z_5 + 0.171 Z_2 + 0.137 Z_1$$

ตาราง 57 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์/ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ตัวแปรเกณฑ์ / การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน							สรุป การหา แนวทาง พัฒนา
	การมีส่วนร่วม (Y ₁)	การมีเป้าหมายร่วมกัน (Y ₂)	การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y ₃)	การสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y ₄)	การสร้างควมไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y ₅)	ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y ₆)	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวม (Y ₇)	
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x ₁)	✓	X	✓	X	X	✓	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็น ทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (x ₂)	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อ การบริหารและสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา (x ₃)	X	✓	✓	✓	✓	X	✓	ต้องพัฒนา
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่น และปรับตัว (x ₄)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (x ₅)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 57 พบว่า จากการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่จำเป็นต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลดังกล่าว

จากการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จากตาราง 57 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนามี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการ พัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการบริหารจัดการและรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอย่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีและเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ โดยร่วมกันวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคลและภาพรวม ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างขวัญกำลังใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมตามแนวทางของพลเมืองดิจิทัล...”

(ยุทธนา อุทโท, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากครูรุ่นใหม่ที่มีความรู้ด้านดิจิทัล พร้อมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการบริหารงานที่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี...”

(สุราษฎร์ณ์ ไชยชมภู, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย และมีจริยธรรม พร้อมทั้งแสวงหาและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา...”

(อนงค์นารถ ไชยรา, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สามารถปรับประยุกต์การทำงานในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์การทำงานและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลไปพร้อมกับครูและนักเรียน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน...”

(วิระศักดิ์ นาคะอินทร์, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาด้วยดิจิทัล พร้อมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนตระหนักถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์และสิทธิของพลเมืองดิจิทัล รวมทั้งสามารถออกแบบโมเดลการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์...”

(สนธยา หลักทอง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และปรับตัวได้ โดยส่งเสริมความรู้ด้าน Cyber Security และ Data Privacy จัดมาตรการปกป้องข้อมูล ส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การประชุมออนไลน์และ Hybrid Learning เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวได้รวดเร็วและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็น
 กัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่อำนาจมากเกินไป เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิด
 ใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ มีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการ
 ที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับ
 สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์นั้น ๆ...”

(ธวัชชัย โพธิ์หล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีทัศนคติเปิดกว้าง ยืดหยุ่น และปรับตัวได้กับ
 เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเป็นแบบอย่างของการใช้เทคโนโลยี
 อย่างรับผิดชอบและปลอดภัย เช่น การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีจริยธรรม การจัดเก็บข้อมูล
 นักเรียนอย่างถูกต้องตามหลัก PDPA และการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนรู้เท่าทันดิจิทัล
 พัฒนานตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมออนไลน์ การแลกเปลี่ยน
 ประสบการณ์กับโรงเรียนอื่น และการนำแนวคิด Growth Mindset มาปรับใช้ เพื่อให้ทีม
 สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้ดีในทุกสถานการณ์...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเป็นพลเมือง
 ดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 58

ตาราง 58 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X₄)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับตัวให้ ทันยุค	ยืดหยุ่น และปรับตัว	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	มีความรู้ และทักษะ	รวม
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว / ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีและเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ / ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล / ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ผู้บริหารควรมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาด้วยดิจิทัล / ผู้บริหารควรมีทัศนคติเปิดกว้าง ยืดหยุ่น และปรับตัวได้กับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	✓	✓			✓	✓	✓			✓	6	60

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	สายันต์ บุญใบ	ยุทธนา อุทโธ	สุราษฎร์ธานี ไชยชมภู	อนงค์นารถ ไชยรา	ไชยา ภานุบุตร	วิระศักดิ์ นาตะอิงทร	สนธยา หลัททอง	มะลิวัลย์ เพ็ญศิริ	รัชชัย ไพไหล	พลชัย ชุมปัญญา	ความถี่	ร้อยละ
2. มีศักยภาพในการบริหารจัดการและรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม / พร้อมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการบริหารงานที่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ / สามารถปรับประยุกต์การทำงานในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์การทำงานและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ / สามารถออกแบบโมเดลการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ / ส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การประชุมออนไลน์และ Hybrid Learning เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวได้รวดเร็วและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ	✓		✓		✓		✓	✓			5	50

ตาราง 58 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	สายันต์ บุญใบ	ยุทธธนา อุตโธ	สุรางค์รัตน์ ไชยชมภู	อนงค์นารัตน์ ไชยธรา	ไชยา ภวาระบุตร์	วีระศักดิ์ นาตะอินทร์	สนธยา หล้าทอง	มะลิวัลย์ เชื้ออนศิริ	ธวัชชัย ไพเพ็ล	พลชัย ชุ่มปัญญา	คามณี	ร้อยละ
3. โดยร่วมกันวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคล และภาพรวม ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง / แสวงหาและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา / พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ใหม่มาปรับ ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม / พร้อมเรียนรู้และ พัฒนาทักษะดิจิทัลไปพร้อมกับครูและนักเรียน เพื่อขับเคลื่อน สถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน / การ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนรู้เท่าทันดิจิทัล พัฒนาตนเองและบุคลากร อย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมออนไลน์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับ โรงเรียนอื่น และการนำแนวคิด Growth Mindset มาปรับใช้ เพื่อให้ทีม สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้ดีในทุกสถานการณ์		✓		✓	✓	✓				✓	5	50

ตาราง 58 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	เป้าหมายระดับ	ยุทธศาสตร์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน	ระยะเวลา	วิสัยทัศน์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลสัมฤทธิ์	ความถี่	ร้อยละ
4. ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ / พร้อมสร้างขวัญกำลังใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมตามแนวทางของพลเมืองดิจิทัล / ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากครูรุ่นใหม่ที่มีความรู้ด้านดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี / ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจมากเกินไป เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ	✓	✓	✓						✓		4	40
5. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม / พร้อมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนตระหนักถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์และสิทธิของพลเมืองดิจิทัล /				✓			✓	✓	✓	✓	5	50

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ต้นทุน	ประโยชน์	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน	ประเมิน ต้นทุน
ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และปรับตัวได้ โดยส่งเสริมความรู้ด้าน Cyber Security และ Data Privacy จัดมาตรการปกป้องข้อมูล / มีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์นั้น ๆ / เป็นแบบอย่างของการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบและปลอดภัย เช่น การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีจริยธรรม การจัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลัก PDPA											

จากตาราง 58 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ แนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีทัศนคติเปิดกว้าง ยืดหยุ่น คิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัลที่รู้เท่าทันและปรับตัวได้
2. ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ออกแบบการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ส่งเสริมนวัตกรรม และการทำงานแบบยืดหยุ่น ควบคู่กับการรักษามนุษยสัมพันธ์และความสมดุลในการบริหารงาน
3. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำแนวคิด Growth Mindset มาประยุกต์ใช้ เพื่อเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
4. ผู้บริหารควรใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นแบบอย่างของการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม สนับสนุนความรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (x_5)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและปลอดภัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาในยุคดิจิทัล...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมถึงการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งกำกับติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมกำลังใจทั้งในรูปแบบนามธรรมและรูปธรรมแก่ครูและบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล...”

(ยุทธนา อุทโท, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ควรเน้นให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างของพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีของครูแต่ละคน และจัดอบรมในรูปแบบ Differentiated Training ตามระดับความสามารถ เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรแต่ละคน...”

(สุรางค์รัตน์ ไชยชมภู, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารความยืดหยุ่นทั้งในด้านเวลาและรูปแบบการสื่อสารการใช้ช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ควบคู่กัน พร้อมทั้งยอมรับความแตกต่างด้านความถนัดเทคโนโลยีของครูแต่ละคน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล...”

(อนงค์นารถ ไชยรา, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการยอมรับและให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ทั้งด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถในการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับความพร้อมของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทุกคนสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ควรมุ่งเน้นการจัดโอกาสและทรัพยากรสำหรับการพัฒนาครูตามศักยภาพ โดยครูที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถได้รับบทบาทเป็น “Digital Coach” เพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน จัดสรรอุปกรณ์และเครื่องมือดิจิทัลควรสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเสริมประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้...”

(วีระศักดิ์ นาคะอินทร์, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ควรมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการทำงานและการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทโรงเรียนในแต่ละพื้นที่เพื่อให้การเข้าถึงเทคโนโลยีมีความเหมาะสมและทั่วถึง รวมทั้งควรจัดการอบรมหรือเวิร์กช็อปที่สอดคล้องกับระดับความพร้อมของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในยุคดิจิทัล...”

(สนธยา หลักทอง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ควรคำนึงถึงความแตกต่างของครูและผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้แบบ Personalized Learning และเปิดโอกาสให้ครูเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลตามความถนัด พร้อมจัดการอบรมครูตามระดับความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ลดความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัล และส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าและความจำเป็นของแต่ละบุคคลความแตกต่างของบุคคลทั้งด้านความรู้ทักษะ ข้อจำกัด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตามความต้องการและความสามารถ ให้การมอบหมายงาน การกำกับติดตามและตรวจสอบ พร้อมกับให้กำลังใจ แนะนำและให้คำปรึกษา...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรในด้านทักษะและความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี โดยให้การสนับสนุนตามระดับศักยภาพ นอกจากนี้ควรใช้แนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่นที่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนทีม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (x_5) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 59

ตาราง 59 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (x₅)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	สายันต์ บุญใบ	ยุทธธนา อุทโช	สุรางค์รัตน์ ไชยชมภู	อนงค์นารา ไชยธรา	ไชยา ภาวะบุตร	วีระศักดิ์ นาคะอิมหาร์	สนธยา หลักทอง	มะลิวัลย์ เขื่อนศิริ	ธวัชชัย ไพโรบล	พลชัย ชุมปัญญา	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมถึงการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด / ควรเน้นให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างของพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีของครูแต่ละคน / ยอมรับความแตกต่างด้านความถนัดเทคโนโลยีของครูแต่ละคน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ / ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการยอมรับและให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ทั้งด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / ควรมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน
แต่ละคน / สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับระดับความพร้อมของแต่ละบุคคล / ควรมุ่งเน้นการจัดโอกาสและ ทรัพยากรสำหรับการพัฒนาครูตามศักยภาพ โดยครูที่มีทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถได้รับบทบาทเป็น “Digital Coach” เพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน / เปิดโอกาสให้ครู เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลตามความถนัด พร้อมจัดการอบรมครูตาม ระดับความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้การ สอน ลดความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัล และส่งเสริมวัฒนธรรมการ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล / ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร ตามความต้องการและความสามารถ											

ตาราง 59 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน	ประเมิน ผู้ประเมิน
3. กำกับติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม กำลังใจทั้งในรูปแบบนามธรรมและรูปธรรมแก่ครูและบุคลากรที่ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล / ผู้บริหารความยืดหยุ่นทั้งในด้านเวลาและ รูปแบบการสื่อสาร การใช้ช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ควบคู่กัน	✓		✓		✓			✓	✓	5	50
4. จัดสรรอุปกรณ์และเครื่องมือดิจิทัลตรวจสอบคล่องกับความต้องการ และความถนัดของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมประสิทธิภาพการสอน และการเรียนรู้ / การมอบหมายงาน การกำกับติดตามและตรวจสอบ พร้อมทั้งให้กำลังใจ แนะนำและให้คำปรึกษา / ควรใช้แนวทางการ บริหารแบบยืดหยุ่นที่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนทีม					✓			✓	✓	3	30

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน เสนอ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน เสนอ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน เสนอ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน เสนอ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน เสนอ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน เสนอ
5. ควรจัดการอบรมหรือเวิร์กช็อปที่สอดคล้องกับระดับความพร้อมของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในยุคดิจิทัลการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาในยุคดิจิทัล	✓						✓				2	20

จากตาราง 59 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (x_5) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ แนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 3 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (x_5) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เคารพความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงคำนึงถึงบริบทและความเหมาะสมในการเข้าถึงเทคโนโลยีของแต่ละโรงเรียน
 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความสามารถ และระดับความพร้อม ด้วยการจัดอบรมแบบ Differentiated Training และเปิดโอกาสให้ครูเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลตามถนัด พร้อมแต่งตั้งครูที่มีทักษะสูงเป็น “Digital Coach” เพื่อช่วยให้คำปรึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัลในองค์กร
 3. ผู้บริหารควรใช้แนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่น มอบหมายงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้คำปรึกษาและกำลังใจแก่บุคลากร จัดสรรเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลให้เหมาะสมกับความต้องการและความถนัดของแต่ละคน รวมถึงใช้ทั้งช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ในการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (x_3)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีทัศนคติเชิงบวกในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ และสามารถบริหารจัดการให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สาयันท์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยสร้างแรงบันดาลใจให้เห็น ความสำคัญของเทคโนโลยี พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกและจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสม ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ มีการติดตามนิเทศ ความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรคิดค้น สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีบรรลุผลทั้งในเชิงนามธรรมและรูปธรรม...”

(ยุทธนา อุทโย, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Google Workspace และ Microsoft Teams เพื่อสื่อสารและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุน การสร้างสื่อดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล...”

(สุราษฎร์ธานี ไชยชมภู, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการลดภาระงานเอกสาร โดยนำ ระบบ e-Office หรือระบบสารสนเทศนักเรียนมาใช้ในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลอย่าง เป็นระบบ เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน...”

(อนงค์นารถ ไชยรา, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บันทึกรายงาน จัดเก็บ และบริหารข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนใช้ในการนำเสนอและสื่อสารงาน ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความรวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารและสร้างนวัตกรรม พร้อมส่งเสริมครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาสื่อดิจิทัลของตนเอง การใช้ข้อมูลและเครื่องมือออนไลน์ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วิระศักดิ์ นาคะอินทร์, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ควรมุ่งเน้นการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนแนวทาง และการสนับสนุนการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สนธยา หลักทอง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวเร่งนวัตกรรมการบริหารและการเรียนรู้ จึงส่งเสริมให้ครูใช้ระบบ e-Administration ลดงานเอกสาร สนับสนุนการสร้างสื่อดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ และใช้ AI กับ Big Data วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ เพื่อออกแบบการสอนตามความต้องการรายบุคคล ส่งผลให้การบริหารคล่องตัว ครูทำงานมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตามศักยภาพ...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลตามความต้องการจำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะของงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรมีความคิดริเริ่มและกล้าที่จะนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน การใช้ระบบฐานข้อมูลนักเรียนออนไลน์ การบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล หรือการจัดประชุมออนไลน์เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ AI

หรือแอปพลิเคชันทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมทางการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของทีมงานมากขึ้น...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (x_3) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 60

ตาราง 60 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (x₃)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	เปรียบเทียบ	อยู่ในเกณฑ์	พบข้อบกพร่อง	เสนอแนะ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ	ระดับการยอมรับ
1. ผู้บริหารควรมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น / ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ / ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารและสร้างนวัตกรรม / ควรมุ่งเน้นการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนแนวทาง และการสนับสนุนการทดลองวิธีการใหม่ ๆ	✓	✓			✓	✓	✓			✓	6	60

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	สภายุโรป	ยุทธศาสตร์	ผู้สร้างนวัตกรรม	องค์กร	นโยบาย	วิสัยทัศน์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์	ผลกระทบ	ความถี่	ร้อยละ
ซึ่ง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรมีความคิดริเริ่มและกล้าที่จะนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน การใช้ระบบฐานข้อมูล นักเรียนออนไลน์ การบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล หรือการจัด ประชุมออนไลน์เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพ											
2. สามารถบริหารจัดการให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ / สนับสนุนการสร้างสื่อดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล / สามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบันทึก จัดเก็บ และบริหารข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนใช้ในการนำเสนอและสื่อสารงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วย	✓		✓		✓	✓		✓	✓	6	60

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	เป้าหมาย ต้นแบบ	ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ ในแต่ละระดับ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระบบ สารสนเทศ	ทรัพยากร บุคคล	สื่อ การเรียนรู้	แหล่ง ข้อมูล	การ ประเมินผล	การ ติดตาม ผล	สรุป
เพิ่มความรวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค ดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น / ส่งเสริมครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาสื่อดิจิทัลของตนเอง การใช้ข้อมูลและเครื่องมือออนไลน์ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ / เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวเร่งนวัตกรรมการบริหารและการเรียนรู้ จึงส่งเสริมให้ครูใช้ระบบ e-Administration ลดงานเอกสาร สนับสนุนการสร้างสื่อดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ และใช้ AI กับ Big Data วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ เพื่อออกแบบการสอนตามความต้องการรายบุคคล / ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลตามความต้องการจำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะของงาน											

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	เป้าหมาย ด้าน	ยุทธศาสตร์ ที่ 1	ผู้รับผิดชอบ โครงการ	ระยะ เวลา	งบประมาณ	วิธี วัดผล	ผลกระทบ	ผล ลัพธ์	ผู้ รับผิดชอบ	ความ ถี่	รวม
3. โดยสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกและจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสม ร่วมกันวางแผน และกำหนดเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ มีการติดตาม นิเทศความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง / ผู้บริหารควร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Google Workspace และ Microsoft Teams เพื่อสื่อสารและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ / ผู้บริหารควรใช้ เทคโนโลยีในการลดภาระงานเอกสาร โดยนำระบบ e-Office หรือ ระบบสารสนเทศนักเรียนมาใช้ในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลอย่าง เป็นระบบ เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนในการ ทำงาน / ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน		✓	✓	✓				✓	✓	5	50

จากตาราง 60 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (x_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ แนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 3 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (x_3) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียน พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้การทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์
2. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ บริหาร และสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล การนิเทศความก้าวหน้าและแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษายุคดิจิทัล
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี AI และแอปพลิเคชันทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และลดภาระงาน พร้อมประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัล และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการบริหารจัดการ
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (x_2)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ควรบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และปลูกฝังให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ตระหนักถึงเป้าหมายและความสำคัญของการร่วมกัน ร่วมวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งในภาพรวมและรายบุคคล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ติดตามผล และให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้การให้รางวัลและตอบแทนเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน...”

(ยุทธนา อุทโย, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดประชุม PLC ออนไลน์ หรือใช้กลุ่ม Line/Google Classroom เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมส่งเสริมความไว้วางใจและการเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์...”

(สุราษฎร์ต์ ไซยชมภู, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมและโครงการร่วม มีการจัดทำสื่อออนไลน์ใช้ร่วมกัน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางการเรียนรู้ เพื่อสร้างความร่วมมือและนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน...”

(อนงค์นารถ ไชยรา, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างมุมมองที่กว้างขึ้น กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบเดี่ยว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้โมเดล “ร่วมคิด – ร่วมทำ – ร่วมรับผิดชอบ” ผ่านสื่อดิจิทัล พร้อมใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง...”

(วีระศักดิ์ นาคะอินทร์, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้สั่งการ พร้อมสร้างระบบเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง...”

(สนธยา หลัทอง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแก้ปัญหาาร่วมกัน พร้อมใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การใช้ Google Workspace, Microsoft Teams และ Line OpenChat ในการสื่อสารและแชร์องค์ความรู้ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูเรียนคอร์สออนไลน์ MOOC เพื่อพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูมีทักษะดิจิทัลเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมเข้มแข็ง และโรงเรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่ชัดเจน...”

(มะลิวัลย์ เชื้อนศิริ, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและให้บุคลากรทุกคนใช้เทคโนโลยีใหม่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในการออกแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนแนวทางการสอนและนวัตกรรม การ PLC ออนไลน์ พร้อมเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ยุคใหม่ เปิดรับความคิดเห็น และส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรม
การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (x_2) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์
ดังตาราง 61

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (x₂)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	สเปกต์	ยุทธศาสตร์	สร้างครีเดนซ์ชุมชน	อบรมคนเก่ง	ใช้ภาษาต่างประเทศ	วิเคราะห์ศักยภาพ	สนทนา หลังทอง	มะลิวัลย์	ธวัชชัย	พลชัย ชุมปัญญา	ความถี่	ร้อยละ
1. ควบบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม / การจัดประชุม PLC ออนไลน์ หรือใช้กลุ่ม Line/Google Classroom เพื่อแลกเปลี่ยน/ประสบการณ์ พร้อมส่งเสริมความไว้วางใจ และการเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ / ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมมือกันทำงานเพื่อสร้างมุมมองที่กว้างขึ้น กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง / ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้โมเดล “ร่วมคิด-ร่วมทำ-ร่วมรับผิดชอบ” ผ่านสื่อดิจิทัล / ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้สั่งการ / จัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ครูแลกเปลี่ยน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล	ประเมิน ผู้ดูแล
ประสบการณ์และแก้ปัญหาารวมกัน พร้อมใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การใช้ Google Workspace, Microsoft Teams และ Line Open Chat ในการสื่อสารและแชร์องค์ความรู้ / ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในการออกแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ / ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนแนวทางการสอนและนวัตกรรม การ PLC ออนไลน์												
2. สร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี / ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมและโครงการรวม มีการจัดทำสื่อออนไลน์ใช้ร่วมกัน / โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ต้นแบบ	ชานู โนบะ	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง	ประจักษ์ ภูมิตั้ง
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบเดี่ยว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด / พร้อมใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง / พร้อมสร้างระบบเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง / สนับสนุนให้ครูเรียนคอร์สออนไลน์ MOOC เพื่อพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูมีทักษะดิจิทัลเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมเข้มแข็งและโรงเรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่ชัดเจน / โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและให้บุคลากรทุกคนใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้หลากหลาย / เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ยุคใหม่ เปิดรับความคิดเห็นและส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง												

ตาราง 61 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเมิน ผู้ประเมิน	ชี้แจง เสนอแนะ	ประเมินตาม วัตถุประสงค์	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ	ประเมิน เสนอแนะ
3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ตระหนักถึงเป้าหมายและความสำคัญของงานร่วมกัน ร่วมวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งในภาพรวมและรายบุคคล / ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน / พร้อมเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางการเรียนรู้ เพื่อสร้างความร่วมมือและนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน / ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง / สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน		✓	✓	✓				✓	✓		50

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	เปิดเผย ข้อมูล	เชิญ คนนอก	มี ผู้ สนใจ สมัคร เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม	มี ผู้ สนใจ เข้า อบรม
4. ปลุกฝังให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต	✓										1	10
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ติดตามผล และให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งใช้การให้รางวัลและตอบแทนเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน		✓									1	10

จากตาราง 61 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (x_2) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ แนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 3 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (x_2) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะการบริหาร และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในงานบริหารและการเรียนรู้ โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานแบบทีมมากกว่าการทำงานเดี่ยว ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ พร้อมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยกระดับทักษะดิจิทัลของครู
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวทางการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน
4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ โดยแบ่ง
ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา
2568 จำนวน 2,375 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 243 คน และครูผู้สอน
จำนวน 2,132 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา
2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จำแนกเป็น
กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน 269 คน จากโรงเรียน 77
โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ
แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะของการเปิดสอน
แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ตอนที่ 2 เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 ท่าน และครูผู้สอน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด จาก 10 โรงเรียน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item total Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.624 – 0.886 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.634 – 0.886 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และส่งแบบสอบถามจำนวน 346 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและแบบออนไลน์ผ่านระบบ Amss++ ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR - Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 346 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

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

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample

6.3.4 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติทดสอบค่าที (t – test)

ชนิด Independent Sample

6.3.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

6.3.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สรุปผลได้ว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างบรรยากาศภายในทีม การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายร่วมกัน และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สรุปได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการคำนึงถึงความเป็น

เป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอน

3.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สรุปได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอน

4.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.909$) ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ($r_{x4yt} = 0.874$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($r_{x5yt} = 0.862$) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

($r_{x3yt} = 0.829$) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($r_{x1yt} = 0.826$) และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($r_{x2yt} = 0.822$)

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.362 รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.159 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 83.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.17649

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.343 + 0.344 X_4 + 0.272 X_5 + 0.154 X_3 + 0.158 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.362 Z_4 + 0.290 Z_5 + 0.165 Z_3 + 0.159 Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่

ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและ

การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สรุปรจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

7.1 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างทางความคิด ยืดหยุ่น และแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และคำนึงถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

7.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรด้านทักษะและความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคลผ่านการอบรมแบบจำแนกตามระดับความสามารถ และการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีตามความถนัดของครู นอกจากนี้ควรจัดให้มีครูที่มีทักษะดิจิทัลสูงทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือ “Digital Coach” เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางทักษะ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทั้งนี้ การบริหารงานควรเน้นความยืดหยุ่น การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสาร ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ควบคู่กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

7.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บ บริหาร และสื่อสารข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนรายบุคคล นอกจากนี้ควรสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ นำปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแอปพลิเคชันทางการศึกษามาใช้ เพื่อลดภาระงาน

ที่ไม่จำเป็น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และขับเคลื่อนการจัดการศึกษา
ในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ

7.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้

ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู ผ่านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ตลอดจนยกระดับการทำงานแบบทีมแทนการทำงานแบบเดี่ยว ผู้บริหารยังควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม สนับสนุนการแสดงศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ของครู รวมทั้งเสริมแรงจูงใจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ ยึดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการ บริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของสังคมดิจิทัลที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาด้วย วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เปิดกว้างทางความคิด และมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

ส่งผลให้การบริหารงานมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับ นันทิภา ราชภักดี (2566, หน้า 80) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของของอนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565, หน้า 111) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยการทำงานเป็นทีมนี้เป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร สมาชิกในทีมได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบสูง การให้ความสำคัญกับกระบวนการกลุ่มทำ

ให้สถานศึกษามีการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจในทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความ
 คิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ
 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร
 ประสานงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดี
 ความเข้าใจ และความไว้วางใจระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ ผู้บริหารยังทำหน้าที่เป็นผู้นำที่
 ส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
 และการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งช่วยลดอุปสรรคในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่าง
 เจเนอเรชัน หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน การที่บุคลากรเกิดความรู้สึก
 ผูกพันและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันนั้น จะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่
 จะทำตามเป้าหมายของทีม การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงาน
 ของสถานศึกษา โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยการบูรณาการความรู้จากหลายฝ่าย เช่น
 การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
 บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กร
 ด้วยเช่นกัน องค์ประกอบเหล่านี้จึงทำให้ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ข้อมูลที่ค้นพบนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวิจัยของ ทรงวุฒิ มากมี (2565,
 หน้า 97) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 การทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครู
 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ นันทิภา ราชภักดี (2566, หน้า 98) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูใน
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีการทำงานเป็น
 ทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และนวนละออง สีดา (2566, หน้า 15) ทำการวิจัยเรื่อง
 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และนโยบายของโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ริเริ่ม และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการคิดค้นและพัฒนารูปแบบการทำงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา การกระทำเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารมีประสบการณ์ตรงและมีความตระหนักรู้ในมิติต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจนและลึกซึ้ง มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในบทบาทของผู้ปฏิบัติการตามคำสั่งและนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด จึงอาจไม่ได้มีโอกาสหรือความรับผิดชอบหลักในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบและครอบคลุมเท่าผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ รัตนา แปะโค (2567, หน้า 254) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับ บุญรักษา กาลาศรี (2567, หน้า 97) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัด มีการขับเคลื่อนนโยบาย การยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างครอบคลุม ทำให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นมีความแตกต่างด้านความซับซ้อนของการจัดการเรียนการสอน (เช่น การจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) หรือความเรียบง่ายของการบริหารจัดการ (โรงเรียนประถมฯ) ต่างก็ต้องเร่งพัฒนาและใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการจัดการกับความท้าทายร่วมด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Transformation) อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ แม้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะมีความหลากหลายของหลักสูตรและบุคลากรมากกว่า แต่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก็อาจใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นในการจัดการกับ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้ผลการประเมินภาวะผู้นำในภาพรวมจากมุมมองของบุคลากร จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระศักดิ์ สุวรรณไตร (สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2568) กล่าวว่า ในบริบทการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบริหารและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทผู้นำ มีความสอดคล้องกันระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ อีกทั้งครูในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม โดยได้รับการสนับสนุนเชิงระบบจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถูกสะท้อนออกมาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แม้โรงเรียนจะมีลักษณะการเปิดสอนที่แตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร กล่าวคือ ทั้งสองฝ่ายมีมุมมองสอดคล้องกันต่อแนวทางการบริหารในยุคดิจิทัล ซึ่งมีความชัดเจนและเป็นทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อย่างทั่วถึง ทำให้ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ร่วมในการปรับตัวสู่การทำงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล จึงรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์รัตน์ ไชยชมภู (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อยุคดิจิทัลอย่าง

คล้ายคลึงกัน มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร การสนับสนุนครูในการใช้สื่อดิจิทัล และการเปิดโอกาสให้ครูทดลองนวัตกรรม ทำให้ครูในแต่ละโรงเรียนรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

4.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และประสานความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และชุมชนทางการศึกษาอยู่เสมอ ทำให้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมในระดับบริหารมากกว่าครูผู้สอน อีกทั้งผู้บริหารยังต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมากกว่า นอกจากนี้ ผู้บริหารมักได้รับการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารทีมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีและมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างทางบทบาทและประสบการณ์ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 723) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กนก พร้อมพิพัฒน์พร (2562, หน้า 723) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันนอกจากนี้ เพชรภูมิ ภูมิพานิชย์

(2567, หน้า 257) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน

4.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัด มีนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในแต่ละโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือโรงเรียนประถมศึกษา อีกทั้งครูและผู้บริหารต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนักเรียน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมมีมาตรฐานและความร่วมมือในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารในปัจจุบันเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระศักดิ์ สุวรรณไตร (สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2568) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนไม่แตกต่างกันตามลักษณะการเปิดสอน อาจสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างความร่วมมือที่มั่นคงภายในองค์กรการศึกษา กล่าวคือ ในหลายโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายด้านอายุและประสบการณ์ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มรุ่นพี่ที่มีความเชี่ยวชาญ หรือกลุ่มรุ่นใหม่ที่มีมุมมองทันสมัย เมื่อบุคลากรทั้งสองกลุ่มทำงานร่วมกันอย่างเปิดใจ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ทักษะการทำงานเป็นทีมพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกันตามลักษณะการเปิดสอน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีระบบความร่วมมือที่เข้มแข็ง บุคลากรต่างช่วยกันทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์และรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสนับสนุนกันได้ดี อีกทั้งโครงสร้างของโรงเรียน รองผู้อำนวยการและคณะทำงานหลักยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างทั่วถึงและสอดคล้องในทุกโรงเรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์รัตน์ ไชยชมภู

(สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568) กล่าวว่า การทำงานในปัจจุบันเน้นความร่วมมือระหว่างครูหลากหลายวัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง บรรยายภาคการทำงานเป็นมิตรและเปิดรับความคิดเห็น นอกจากนี้ โครงสร้างทีมงาน กลุ่มสาระหรือคณะทำงานต่าง ๆ ยังช่วยให้การประสานงานเป็นระบบ จึงทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมีความคล้อยคลึงกันในทุกโรงเรียน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลมักมีแนวคิดที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมการศึกษา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ในทีมได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทิภา ราชภักดี (2566, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ที่จำเป็นต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลสามารถปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยังช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทีมงานมีแรงจูงใจและความภูมิใจในผลงานของตน ขณะเดียวกันการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ของผู้บริหาร ช่วยให้นำพาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ และสื่อสารกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เข้าใจ เห็นคุณค่าของกันและกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทิภา ราชภักดี (2566, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความยืดหยุ่น และด้านทัศนคติและบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งตัวแปรชุดนี้รวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้ร้อยละ 74.6

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน คือ ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ดังนั้น ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลให้ต่อเนื่องยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีทักษะดิจิทัล

ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เพื่อให้สามารถร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร ควรเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในงานและเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและประสิทธิภาพของทีมงาน อีกทั้งควรใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อให้การ ดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว โปร่งใส และบรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตาม ความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งสนับสนุน การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนเกิดประสิทธิผล สูงสุดและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอื่น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุค
ดิจิทัลและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.3 ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารใน
ยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้
เกิดประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กะรัต ทองใสพร, กิติมา ศรีข้า, เขมรัตน์ บุญสุข, & มัทนา วังนอมศักดิ์. (2566).
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสถาบันพัฒนา
พระวิทยากร*, 6(2), 261 – 270.
- กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น. (2559). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติคุณ รักษาพล. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). *บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลชนก เฟ่งผล. (2566). *แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลนิตย์ วิลัยแสง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กนก พร้อมพิพัฒน์พร, และสุภาพ ผู้รู้เรื่อง. (2562). แนวทางการพัฒนาการทำงาน
เป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา
ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 เรื่อง “สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทาย
ของอุดมศึกษา”. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- กุสุมา ยี่ภู่. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักกัลยาณมิตรสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 482 – 490.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). แผนปฏิบัติการกระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570. กองยุทธศาสตร์
และแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. การค้นคว้าอิสระ
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมของ
โรงเรียน. Starfish Labz. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/QGVwD>.
6 มิถุนายน 2568.
- เกื้อกูล รัชม. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ขวัญหล้า น้อยนวล, พิมพกา ธรรมสิทธิ์ และสุกัญญา รุจิเมธธาส. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วารสารรอยแก่นสาร*, 6(7), 176 – 189.
- ขวัญชนก อายูเย็น, อุษา งามมีศรี และสมใจ สืบเสาะ. (2567). ความเป็นพลเมืองดิจิทัลในประเทศไทย [Digital citizenship in Thailand]. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 9(5), 407 – 416.
- ชนิษฐา จิตรหลัง. (2565). *การคิดสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/bPBX4>. 23 มิถุนายน 2568.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร Organization Efficiency Increasing*. กรุงเทพฯ: บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 16.
- จรัส มุ่งเผือกกลาง, แสงอรุณ บุญศรี และรสริน อาจไธสง. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา*. *วารสารวิชาการและการวิจัยสหวิทยาการ*, 4(1), 1 – 15.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. *ศิริธรรมออฟเซต*.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2565). *รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารรัชต์ภาค*, 16(48), 396 – 410.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เฉลิมพล จันดา. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมพล เอกพันธุ์, และธีระ ภูดี. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 157 – 165.
- ชินวัตร เจริญนิตย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษাবัณฑิต*, 21(1), 51 – 58.
- ชุตिकाญจน์ บุญลี. (2565). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- โชติรส ไกรกิจการ. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกานต์ ภูมิคอนสาร. (2565). ทักษะความคิดสร้างสรรค์ที่หล่นหายไปของผู้เรียนกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Education Journal*, 5(1), 1 – 9.
- ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์เวช. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพงศ์ เลี้ยงดอนไพร และสมใจ สืบเสาะ. (2566). การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ทางการศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐ
และเอกชน, 5(3), 168 – 180.
- ณัฐวุฒิ ภัทรพงศ์. (2564). การพัฒนาโมเดลการทำงานเป็นทีมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ
สำหรับบุคลากรในองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์,
4(2), 56 – 70.
- ณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568.
- ดวงจันทร์ บัวเบา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- เดือนเพ็ญ ยลไชย. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เดชรัตน์พัฒน์ โชติวัชรนันท์, เอลิมพล มีชัย และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2567).
นวัตกรรม และความปลอดภัยของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์
ศรีนครินทรวิโรฒ, 25(2), 272 – 287.
- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ และพิชญาภา ยืนยาว. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารศิลปการ
ศึกษาศาสตร์วิจัย, 13(1), 175 – 190.
- ทรงวุฒิ มากมี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ทรงกรด ทายะนา. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย,
4(2), 43 – 45.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร, เอกชัย สมพงษ์ธรรม และชนัญชิดา มณีศรี. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 103 – 119.
- ธนิดา เกตุสุภานันท์, นันทวัช นูนารณ, และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2566).
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(2), 131 – 144.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2568). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลคืออะไร และมีความสำคัญอย่างไร?
กรุงเทพฯ: ไทยพีบีเอส. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/qWQbB>.
15 เมษายน 2568.
- ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรม
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นพวรรณ คงพลิว. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงาน
เป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- นวนละออง สีดา, พจนีย์ มั่งคั่ง และกัญญกร เอี่ยมพญา. (2565). บทบาทผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา*
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 91 – 101.
- นพวัฒน์ เก้มกาแมน. (2563). *แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพพล นพรัตน์. (2020). *การสร้างควมไว้วางใจ (Trust). สืบค้นจาก* เข้าถึงได้จาก
<https://shorturl.asia/Unl5k>. 20 เมษายน 2568.
- นันทิวา ราชภักดี. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด.
- นฤมล จิตรเอื้อ, กิตติศักดิ์สินาวิน เกลิมชัย, และศิวิล์ดี นลินธุ์. (2560).
บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.
วารสารเวอร์ริเดียน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 1738 – 1754.
- นิตาชล บำรุงภักดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ*
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ*
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น: ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 9).*
กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- บุญรักษา กาลาศรี, ชูชีพ ประทุมเวียง และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 1 – 14.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- บุญณัฐ มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล [เอกสารที่ไม่ตีพิมพ์]. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา วรวัฒน์ชัย. (2022). การคิดเชิงบวก [Positive Thinking]. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 16(2), 1 – 10.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์ และธัชชัย จิตรนนท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 410 – 420.
- พักรัตนา หาญประชุม. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- พรวิภา เขยกลิน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พระมหากันดินันท์ เสงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 1 – 10.
- พระมหาไพจิตร อุตตมธรรมโม, พระครูสุภัทรสีลโสภณ, สาราญ ศรีคำมูล, คมคร สินทร และสิริมงคล ศรีมันตะ. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนิสิตวัจ*, 26(1), 1 – 15.

- พรทิพย์ โอบุสริเวช. (2566). แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี
อำนาจเจริญ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัฒน์ดา เถายะบุตร. (2566). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(1), 1 – 10.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญภา ศิริภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาระยอง.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญประภา สมพงษ์. (2563). การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรภูมิ ภูมิพานิชย์, สุรัตน์ ดวงชาทม และประภัสร์ สุภาสอน. (2567). ปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา
และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13(49), 251 – 262.

- พิตรพิบูล มนทนน้อย. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.*
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เพ็ญฟ้า สายทอง, ธีรพัฒน์ สันตะวัน และศุภชัย ทวี. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 18(3), 45 – 60.*
- ไพวัลย์ ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.*
- ภาคพร เล็กนอก. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(2), 150 – 166.*
- ภาณุพงศ์ อุณชาติ และจุฬารัตน์ธนธรณ์ ธนะแพทย์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 222 – 236.*
- ภัทรพร สังข์ภัทร. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ภัทรานิษฐ์ พุดธิเรืองศักดิ์, ไพฑูรย์ แววงค์ และสมใจ มณีวงษ์. (2565). *ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารบูรณาการศาสตร์เพื่อสังคมและ การพัฒนา, 2(2), 37 – 44.*
- ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). *ความคิดสร้างสรรค์ – Creativity. เข้าถึงได้จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/creativity/>. 1 พฤษภาคม 2568.*

ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2563).

Digital Transformation เทคโนโลยีธุรกิจในยุคดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก

<https://www.cpe.eng.cmu.ac.th>. 27 มีนาคม 2568.

มณีรัตน์ สุดเต. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*,

7(8), 344 – 362.

มีศักดิ์ อะโน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผล*

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน: พลังที่สร้างความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ:

ไอ เอส พรินติ้งเฮาส์.

รัฐนันท์ ฤณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่าย

ศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.

วารสารรอยแก่นสารสนเทศ, 6(2), 1 – 10.

รัตนารณ ชูรา และสธิพร ชาวนชัย. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสารรอยแก่นสาริกา*, 7(4), 281 – 294.

รัตนาวดี เทียงตรง. (2564). *การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู*

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.

การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัตนา แปโค. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา*

และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12(48), 248 – 258.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล*

การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ลลิตา สมใจ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224 – 240.
- วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรพรธณ จันทร์หอม, จินตนา จันทรเจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). *พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์เวริเดียน, มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 1295 – 1304.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม. (2567). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 35(3), 1 – 14
- วรยุทธ วิลามาต. (2563). *ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและ บุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- วราภรณ์ พวงลำเภา และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(1), 1 – 15.
- วัฒนชัย บุญสนอง. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ รป.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2567, มิถุนายน 4). *การเรียนรู้*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/bPjOh>. 5 มิถุนายน 2568.
- วิรากร เจริญเชื้อ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒพล. (2563). *หัวใจของการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เผยแพร่โดยศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิไล พรมตาว, อธิป เกตุสิริ และพงษ์ธร สิงห์พันธุ์. (2566). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(1), 89 – 102.
- วีระเทพ พัฒพร. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรวรรณ ธาณี, สุพรรณิ รัตนานนท์, วรพล แจ่มสวัสดิ์, มนตรี อารีย์, และเสกสรร สวัสดิ์รักษา. (2564). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การ: กรณีศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์*, 10(1), 1 – 16.
- วีระศักดิ์ สุวรรณไตร , ผู้ให้สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2568.
- ศูนย์สารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล. (2567). *การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/95Hyc>. 6 มิถุนายน 2568.
- ศุภเชษฐ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอุบลปริทรศน์*, 9(3), 1604 – 1616.

สถาบันฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. (2566).

ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีในทีม. เข้าถึงได้จาก

<https://shorturl.asia/h9Pez>. 6 มิถุนายน 2568.

สถาบันพัฒนาบุคลากรและผู้นำในยุคดิจิทัล. (2566). พลเมืองดิจิทัล คืออะไร ต้องมีทักษะ

จำเป็นอะไรบ้างในองค์กร. เข้าถึงได้จาก

<https://solutionsimpact.com/blog/digital-citizen/>. 17 เมษายน 2568.

สงบ อินทร์มณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353 – 360.

สนธยา สมลิกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.

สารนิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมคิด นาคขวัญ. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สุราษฎร์ธานี.

สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.

วารสารอิเล็กทรอนิกส์เวริเดียน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 32.

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร.

สรานนท์ อินทนนท์. (2563). ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ Digital Intelligence)

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท วอลล์ ออน คลาวด์ จำกัด.

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ และวิราภรณ์ ส่งแสง. (2565). คุณลักษณะ

ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 1(4), 62 – 75

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. จังหวัดสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.

กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561). *องค์ความรู้ ภาษาวัฒนธรรม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์*.

เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/M91ls>. 20 เมษายน 2568.

ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลิริชัย นนทะศรี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุกัญญา แซ่มซอย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา ล่ำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2562). *หลากหลายวิธีสอน...เพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย*.

กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินติ้ง.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ The Formative Leadership*.

เข้าถึงได้จาก <http://suthep.ricr.ac.th>. 13 เมษายน 2568.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค: Thailand 4.0*.

กรุงเทพฯ: ตักสิลาการพิมพ์.

สุพิชา คิตคำ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

มัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิริทิพย์ กุลจิตรตรี, & โกวิท จันทะपालะ. (2563).

แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรปชั่น. *วารสารการเรียนรู้
เชิงสร้างสรรค์สมัยใหม่*, 5(3), 245 – 259.

- สุภาดา เสาเสนา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรภาพ นาคนชม. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุราษฎร์ณ์ ไชยชมภู, ผู้ให้สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568.
- สุรศักดิ์ ปักการะโก. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 118 – 124.
- สุรศักดิ์ หลาบทองแสง. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 8(1), 12 – 25.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา สุภาวงศ์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2565). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง, วิทยา จันทร์ศิลา และสธิพร เซวณชัย. (2565). ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 7(6), 185 – 193.
- อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง*, 1(3), 13 – 21.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีย์ น้ำใจดี และพิชญภา ยืนยาว. (2562). ผู้นำกับการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. ใน *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 11*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อารีรัตน์ ราชนาวิ, จุติพร อัครโสวรรณ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(41), 237 – 246.
- อำไพพร สุขไช. (2565). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัยริน สมาแ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อิงฟ้า ศรีโยธา. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร.
การค้นคว้า อีสระ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อิตติชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (*School management in
digital era*). เข้าถึงได้จาก [https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/
52232](https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232). 20 มีนาคม 2568.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
19(86), 106 – 122.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Almogren, A. S., Al-Rahmi, W. M., & Dahri, N. A. (2024). Integrated technological
approaches to academic success: Mobile learning, social media, and AI in
higher education. *IEEE Access*, 12, 123456–123467.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. The Free Press.
- Bennis, W. (2002). *Creative leadership*. (ABI) Chulalongkorn University (Distributor).
- Boies, A., & Knoll, D. L. (2008). *The relative importance of ability, benevolence, and
integrity in predicting supervisor, subordinate, and peer trust*
(Master's thesis, unpublished). The University of Guelph.

- Constance, L. H. (2022). *Team dynamics: Understanding and managing team performance* (2nd ed., p. 88). Routledge.
- Couros, A., & Hildebrandt, K. (2015). Understanding literacy in a connected world: Why teaching digital skills is a crucial part of higher education, and how to make it work. University of Regina Canada.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change* (Rev. ed.). Free Press.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- (2022). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (10th ed., p. 279). Cengage.
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Editor_CG. (2024, October 17). *Digital Learning: การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอนาคตของการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/PV1e8>. 6 มิถุนายน 2568
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705 – 717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705 – 717.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404 – 412.
- Grimmer, J. L. (2014). *Leadership and team building factors that contribute to the success of archives and records management institutions*. Master's thesis M.S. Bellingham, WA: Western Washington University,
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 11(23(1)), 9 – 11.

- Hill, N. (2025, February 5). *การศึกษาในยุคดิจิทัล โอกาสและความท้าทายสำหรับนักเรียนยุคใหม่*. Breakthrough Providence. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/oea4B>. 6 มิถุนายน 2568.
- Horth, D. (2009). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. California: Center for Creative Leadership.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). McGraw–Hill International Edition.
- Isaksen, S. G. (2009). Creative leadership. In B. Kerr (Ed.), *Encyclopedia of giftedness, creativity, and talent* (pp. 182–184). SAGE Publications, Inc.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2003). Student motivation in cooperative groups: Social interdependence theory. In R. M. Gillies & A. F. Ashman (Eds.), *Cooperative learning: The social and intellectual outcomes of learning in groups* (pp. 136 – 176). Routledge.
- Julia, T. W. (2021). *Interpersonal communication: Everyday encounters* (9th ed., p. 42). Cengage Learning.
- Khanachang, S. (2024). *วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร ทำไมถึงต้องมี และจะสร้างให้เกิดขึ้นได้อย่างไร?*. เข้าถึงได้จาก <https://brightsidepeople.com/>. 5 มิถุนายน 2568.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, application, and skill development*. South–Western.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw – Hill/Irwin.
- Mainemelis, C., Epitropaki, O., & Kark, R. (2018). *Creative Leadership*. Routledge.
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed of change: The power of the relationship*. AMACOM.
- Maylor, H. (1999). *Project management* (2nd ed.). Clays.

- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching*. Addison-Wesley.
- Moe, N. B., Dingsoyr, T., & Dyba, T. (2010). A teamwork model for understanding an agile team: A case study of a Scrum project. *Information and Software Technology*, 52(5), 480 – 491.
- Morton, J. A. (1987). *Organizing for Innovation: A System Approach to Technical Management*. New York: McGraw – Hill.
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive, and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165 – 179.
- Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change* (2nd ed.). SAGE.
- Pitsoe, J. V. (2014). How do school management teams experience teamwork: A case study in the schools in the Kamwenge District, Uganda. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 138 – 145.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Robinson, K. (2007). *The principles of creative leadership*. McGraw-Hill.
- Ronglong, P. (2024, October 21). *Digital Lifelong Learning: การเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัล*. Think Digital. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/TEW5K>. 6 มิถุนายน 2568
- Rosenberg, J. M. (1993). *Dictionary of management and information technology* (p. 168). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Schein, H. E. (2010). *Organizational culture and leadership* (7th ed.). San Francisco: Jossey – Bass.
- Schilling, M. A. (2008). *Strategic management of technological innovation* (2nd ed.). New York, NY: McGraw – Hill Education.
- Stenberg, R.J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *Journal of Leadership*, 36(2): 22 – 24.
- Sheard, A. G., & Kakabadse, A. P. (2004). A process perspective on leadership and team. *Journal of Management Development*, 23(1), 7 – 106.

- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Starfish Labz. (2567). *การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการศึกษาค้นคว้าอย่างไร พร้อมแนวทางจัดการที่มีประสิทธิภาพ*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/TXifH>. 5 มิถุนายน 2568.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63 – 76.
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. เข้าถึงได้จาก <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>. 21 พฤษภาคม 2568.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). The influence of principals' technology leadership and professional development on teachers' technology integration in secondary schools. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1), 201 – 226.
- Torrance, E. P. (1966). Torrance tests of creative thinking. *Educational and psychological measurement*.
- Tsai, K. C. (2012). Creative leadership for directing changes. *Business Management and Strategy*, 3(2), 76 – 84.
- UNESCO. (2017). *Digital citizenship education in Asia-Pacific outcome document*. UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau for Education.
- Wallach, M. A., & Kogan, N. (2010). *Modes of thinking in young children*. Holt, Rinehart and Winston.
- Woodcock, M. (1986). *Team development manual*. (2nd ed.). England: Gower Publishing.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81 – 93.
- Zacko – Smith, J. D. (2010). Creative leadership: Welcome to the 21st century more. *Academic Exchange Quarterly*, 14(4), 8 – 9.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไซยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. สิบเอกสมฤทธิ์ หงษ์ชูดา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสุรางค์รัตน์ ไชยชมภู ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกุล)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา เรื่องภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.สนธยา หลักทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
6. นางมะลิวัลย์ เชื้ออนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวัฒนา
ที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. ดร.วีระศักดิ์ นาตะอินทร์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนต้นม่วง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ดร.ยุทธนา อุทโท
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
อนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางสุรางค์รัตน์ ไชยชมภู
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกุล)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. นางอนงค์นารถ ไชยรา
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๖

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๖



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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๖

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พลชัย ชุมปัญญา

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

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน สิบเอกสมิทธิ หงษ์ชูตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๕๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๖

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวรัตน ชัยชมพู

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

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๑

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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางชนิดาภา ไตรวงศ์ย่อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรินยุพา เคนไชยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรินยุพา เคนไชยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๙ ๔๐๑๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔



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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พลชัย ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔



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

๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สนธยา หลักทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๑



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

๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวอรุณรัตน์ บุตรบุญมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรินยุพา เคนไชยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๐๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรินยุพา เคนไชยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๙๔๙ ๔๐๑๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วีระศักดิ์ นาเคอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ยุทธนา อุทโธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศรัณณ์ ไชยชมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๔

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอนงนารถ ไชยรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๗๘๑ ๐๔๔๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รหัส :

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กรุณาตอบแบบสอบถาม
ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อประโยชน์ต่อ
การบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ต่อไป
3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่
ของเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปิยะพร แสนเขียน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ บุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหาร และการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจ พร้อมที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี					
6	ผู้บริหารสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล					
7	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้					
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล						
1	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างและพัฒนานโยบาย รวมทั้งพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (ต่อ)						
3	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารมีแนวทางบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยี และรักษาความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูลในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุนการปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรและผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล					
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารมีศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเชิงบวก มีความยืดหยุ่น และมองหลายมิติ					
5	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมที่นำไปใช้ได้จริงและช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและยกระดับคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว						
1	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ					
3	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
5	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล					
2	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล					
3	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และให้คำปรึกษา					
4	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามผลอย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารเน้นใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและปลอดภัยเพื่อประโยชน์สูงสุด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง

ตอนที่ 3

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
ระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันและยอมรับ ร่วมกันในวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันและ
ยอมรับร่วมกันในวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมการระดมความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จากทุกฝ่าย					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีส่วนร่วม (ต่อ)						
3	ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร					
4	ผู้บริหารจัดการและประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและความไว้วางใจในทีมงาน					
5	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและมีความผูกพันต่อองค์กร					
6	ผู้บริหารจูงใจและเสริมสร้างความพร้อมใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว					
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน						
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกันและยอมรับร่วมกันในวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา					
2	จุดมุ่งหมายรวมของสถานศึกษาช่วยสร้างความสมัครสมานสามัคคีความเป็นเอกภาพ และแนวทางในการดำเนินงาน					
3	บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในการทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	จุดมุ่งหมายของสถานศึกษามีส่วนในการกระตุ้นแรงจูงใจลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน					
5	มีการส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร					
3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บริหารและบุคลากรมีการถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารกันอย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน					
2	มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)						
3	การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งภายในทีม					
4	การสื่อสารที่ดีช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
5	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือภายในทีม					
4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม						
1	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม					
2	บรรยากาศในการทำงานช่วยส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของบุคลากร					
3	บรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่					
4	ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลสภาพจิตใจและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากรในทีม					
5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน						
1	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้วยการแสดงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถในการบริหารงาน					
2	สถานศึกษามีบรรยากาศของความร่วมมือและความโปร่งใสในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร					
3	ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญและให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนและรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (ต่อ)						
5	การสื่อสารภายในสถานศึกษามีความเปิดเผยและต่อเนื่องระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					
6	การสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผลขององค์กร					
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก						
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
2	มีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจระหว่างผู้บริหารครู และบุคลากร					
3	สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					
4	สมาชิกแสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
5	ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกช่วยลดความขัดแย้งและแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา					
6	สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ”

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็น
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุง
แบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

- + 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ได้"
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ไม่แน่ใจว่าใช้ได้"
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ไม่ได้"

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน				
2	ลักษณะการเปิดสอน 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง					
	1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน				
	2	ผู้บริหารสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์				
	3	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีจรรยาบรรณและมีประสิทธิภาพ				
	4	ผู้บริหารมีความกล้าตัดสินใจ พร้อมที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา				
	5	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและเปิดรับเทคโนโลยี				
	6	ผู้บริหารสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันและปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล				
	7	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยพัฒนาค่านิยมและพฤติกรรมร่วมกันให้บุคลากรร่วมมือทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงต้องมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยี พัฒนาทักษะดิจิทัล และปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล				
	1 ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างและพัฒนาค่านิยม รวมทั้งพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ				
	2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา				
	3 ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
	4 ผู้บริหารมีแนวทางบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยี และรักษาความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูลในสถานศึกษา				
	5 ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุนการปลูกฝังจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรและผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัล				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยกระบวนการคิดเชิงบวก ความยืดหยุ่น และมองหลายมิติร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีระบบ ซึ่งช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว แม่นยำ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ยังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1	ผู้บริหารมีศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
2	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์				
3	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและประสิทธิภาพ				
4	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเชิงบวก มีความยืดหยุ่น และมองหลายมิติ				
5	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ				
6	ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมที่นำไปใช้ได้จริงและช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและยกระดับคุณภาพการศึกษา				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ ควบคู่ไปกับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกดิจิทัล โดยมีทักษะในการรับมือกับความเสี่ยง เข้าใจสิทธิของตนเองและผู้อื่น เปิดรับความคิดเห็น ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ				
	1 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม				
	2 ผู้บริหารมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สื่อ				
	3 ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม				
	4 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว				
	5 ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ให้คำปรึกษา และติดตามผลอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและปลอดภัย เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากรและสถานศึกษา				
	1	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล			
	2	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล			
	3	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและให้คำปรึกษา			
	4	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามผลอย่างเหมาะสม			
	5	ผู้บริหารเน้นใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและปลอดภัยเพื่อประโยชน์สูงสุด			

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีส่วนร่วม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล การมีส่วนร่วมจะช่วยระดมความคิดสร้างสรรค์และพลังของทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัครสมานสามัคคี ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว					
	1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ				
	2	ผู้บริหารส่งเสริมการระดมความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จากทุกฝ่าย				
	3	ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งใจเดียวกันและความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร				
	4	ผู้บริหารจัดการและประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและความไว้วางใจในทีมงาน				
	5	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและมีความผูกพันต่อองค์กร				
	6	ผู้บริหารจูงใจและเสริมสร้างความพร้อมใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว				

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่บุคลากรในสถานศึกษาหรือชุมชนมีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับร่วมกัน และมุ่งมั่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นแรงจูงใจภายใน ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาทีมงานและสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางที่กำหนดไว้				
	1 บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความเข้าใจตรงกันและยอมรับร่วมกันในวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา				
	2 จุดมุ่งหมายรวมของสถานศึกษาช่วยสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ และแนวทางในการดำเนินงาน				
	3 บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในการทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา				
	4 จุดมุ่งหมายของสถานศึกษามีส่วนในการกระตุ้นแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน				
	5 มีการส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงานภายในองค์กร				

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างชัดเจน เข้าใจตรงกัน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร นำไปสู่ความร่วมมือที่มีประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา				
1	ผู้บริหารและบุคลากรมีการถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารกันอย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน				
2	มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี				
3	การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และลดความขัดแย้งภายในทีม				
4	การสื่อสารที่ดีช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของสถานศึกษา				
5	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และสร้างความร่วมมือภายในทีม				

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ดูแลสภาพจิตใจ และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา				
	1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในทีม				
	2 บรรยากาศในการทำงานช่วยส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของบุคลากร				
	3 บรรยากาศที่ดีช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่				
	4 ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน				
	5 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลสภาพจิตใจและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากรในทีม				

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถของกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และมีความโปร่งใส ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาความไว้วางใจช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผ่านการมอบหมายงาน ให้อำนาจตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงาน และสื่อสารอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด				
1	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้วยการแสดงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความสามารถในการบริหารงาน				
2	สถานศึกษามีบรรยากาศของความร่วมมือและความโปร่งใสในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร				
3	ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญและให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม				
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนและรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่				
5	การสื่อสารภายในสถานศึกษามีความเปิดเผยและต่อเนื่องระหว่างผู้บริหารและบุคลากร				
6	การสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมความสามัคคีและประสิทธิผลขององค์กร				

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมกับการสื่อสารที่เปิดเผย และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีทัศนคติเชิงบวก มีความร่วมมือ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดความขัดแย้งต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตใจ ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษามากขึ้น				
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
2	มีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร				
3	สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ				
4	สมาชิกแสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน				
5	ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกช่วยลดความขัดแย้งและแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา				
6	สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

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

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 62 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ตอน ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ตอน ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 62 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้งหมด 61 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 63 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.657 – 0.857 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938	1	0.705
	2	0.807
	3	0.657
	4	0.769
	5	0.826
	6	0.703
	7	0.857
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (X_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.688 – 0.829 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.930	8	0.760
	9	0.774
	10	0.829
	11	0.786
	12	0.688
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.712 – 0.834 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946	13	0.889
	14	0.834
	15	0.712
	16	0.779
	17	0.790
	18	0.787
4. การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.624 – 0.874 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	19	0.624
	20	0.763
	21	0.725
	22	0.874
	23	0.752

ตาราง 63 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₅) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.667 – 0.886 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931	24	0.886
	25	0.771
	26	0.807
	27	0.809
	28	0.667
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.624 – 0.886		
ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.979		

จากตาราง 63 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.979 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.624 – 0.886 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา (X₃) และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.712 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946, ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.657 – 0.857 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938 และ ด้านที่ 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.667 – 0.886 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931

ตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีส่วนร่วม (Y ₁) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.634 – 0.840 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.929	1	0.787
	2	0.708
	3	0.840
	4	0.634
	5	0.820
	6	0.704
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Y ₂) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.691 – 0.820 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934	7	0.691
	8	0.820
	9	0.791
	10	0.808
	11	0.786
3. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Y ₃) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.674 – 0.886 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.928	12	0.674
	13	0.696
	14	0.707
	15	0.886
	16	0.831
4. การสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y ₄) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.714 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.935	17	0.751
	18	0.813
	19	0.776
	20	0.833
	21	0.714

ตาราง 64 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y ₅) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.766 – 0.796 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934	22	0.774
	23	0.775
	24	0.766
	25	0.796
	26	0.796
	27	0.784
6. ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y ₆) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.713 – 0.818 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938	28	0.773
	29	0.761
	30	0.818
	31	0.713
	32	0.779
	33	0.804
ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.634 – 0.886		
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.979		

จากตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ 0.979 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.634 – 0.886 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 6 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก (Y₆) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.713 – 0.818 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938, ด้าน 4 การสร้างบรรยากาศภายในทีม (Y₄) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.714 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.935 และด้านที่ 5 การสร้างความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน (Y₅) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.766 – 0.796 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

Statistics			
		ลักษณะการเปิดสอน	สถานะการดำรงตำแหน่ง
N	Valid	346	346
	Missing	0	0
Mean		1.3295	1.7775
Std. Deviation		.47071	.41656

สถานะการดำรงตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	22.3	22.3	22.3
	ครูผู้สอน	269	77.7	77.7	100.0
Total		346	100.0	100.0	

ลักษณะการเปิดสอน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนประถมศึกษา	232	67.1	67.1	67.1
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	114	32.9	32.9	100.0
Total		346	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	346	2.71	5.00	4.6899	.40922
x2	346	3.00	5.00	4.6913	.43230
x3	346	2.50	5.00	4.6744	.46220
x4	346	2.00	5.00	4.7127	.45238
x5	346	2.60	5.00	4.6890	.45929
xt	346	2.56	5.00	4.6915	.41083
Valid N (listwise)	346				

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	346	4.6705	.55545
a2	346	4.6127	.54932
a3	346	4.7370	.51377
a4	346	4.7225	.53124
a5	346	4.7023	.52292
a6	346	4.6879	.52830
a7	346	4.6965	.54143
x1	346	4.6899	.40922
Valid N (listwise)	346		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
y1	346	4.6999	.46567
y2	346	4.6988	.47089
y3	346	4.6896	.47201
y4	346	4.7075	.44344
y5	346	4.7052	.45004
y6	346	4.7062	.44564
yt	346	4.7012	.43043
Valid N (listwise)	346		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
f1	346	4.7486	.52509
f2	346	4.6850	.59139
f3	346	4.7081	.54777
f4	346	4.6618	.59815
f5	346	4.7110	.54666
f6	346	4.6850	.54550
y1	346	4.6999	.46567
Valid N (listwise)	346		

Group Statistics

	สถานะการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8794	.24642	.02808
	ครูผู้สอน	269	4.6357	.43022	.02623
x2	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8727	.32103	.03659
	ครูผู้สอน	269	4.6394	.44630	.02721
x3	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8853	.30620	.03489
	ครูผู้สอน	269	4.6140	.48164	.02937
x4	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.9013	.31393	.03578
	ครูผู้สอน	269	4.6587	.47155	.02875
x5	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8468	.39854	.04542
	ครูผู้สอน	269	4.6439	.46618	.02842
xt	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8771	.28275	.03222
	ครูผู้สอน	269	4.6383	.42646	.02600

Group Statistics

	สถานะการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.9307	.27084	.03087
	ครูผู้สอน	269	4.6338	.48852	.02979
y2	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8805	.38149	.04348
	ครูผู้สอน	269	4.6468	.48164	.02937
y3	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8935	.32214	.03671
	ครูผู้สอน	269	4.6312	.49194	.02999
y4	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.9117	.28745	.03276
	ครูผู้สอน	269	4.6491	.46292	.02823
y5	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.9004	.30017	.03421
	ครูผู้สอน	269	4.6493	.47020	.02867
y6	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.8896	.31252	.03561
	ครูผู้สอน	269	4.6537	.46424	.02831
yt	ผู้บริหารสถานศึกษา	77	4.9011	.29969	.03415
	ครูผู้สอน	269	4.6440	.44527	.02715

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	32.441	<.001	4.750	344	<.001	.24372	.05131	.14280	.34464
	Equal variances not assumed			6.342	219.164	<.001	.24372	.03843	.16798	.31945
x2	Equal variances assumed	25.631	<.001	4.279	344	<.001	.23332	.05452	.12608	.34056
	Equal variances not assumed			5.117	168.708	<.001	.23332	.04560	.14331	.32333
x3	Equal variances assumed	31.695	<.001	4.677	344	<.001	.27128	.05801	.15718	.38537
	Equal variances not assumed			5.948	194.157	<.001	.27128	.04561	.18133	.36123
x4	Equal variances assumed	29.830	<.001	4.250	344	<.001	.24256	.05707	.13030	.35482
	Equal variances not assumed			5.285	184.094	<.001	.24256	.04590	.15201	.33311
x5	Equal variances assumed	11.698	<.001	3.472	344	<.001	.20289	.05843	.08796	.31782
	Equal variances not assumed			3.787	141.051	<.001	.20289	.05358	.09697	.30881
xt	Equal variances assumed	24.612	<.001	4.628	344	<.001	.23875	.05159	.13728	.34023
	Equal variances not assumed			5.766	184.959	<.001	.23875	.04141	.15707	.32044

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	45.968	<.001	5.110	344	<.001	.29691	.05811	.18261	.41120
	Equal variances not assumed			6.922	227.512	<.001	.29691	.04289	.21239	.38143
y2	Equal variances assumed	23.216	<.001	3.919	344	<.001	.23368	.05963	.11639	.35097
	Equal variances not assumed			4.454	152.188	<.001	.23368	.05246	.13003	.33733
y3	Equal variances assumed	32.789	<.001	4.413	344	<.001	.26228	.05943	.14538	.37918
	Equal variances not assumed			5.533	187.624	<.001	.26228	.04741	.16876	.35580
y4	Equal variances assumed	44.659	<.001	4.721	344	<.001	.26262	.05562	.15322	.37202
	Equal variances not assumed			6.073	199.547	<.001	.26262	.04324	.17735	.34788
y5	Equal variances assumed	31.790	<.001	4.432	344	<.001	.25111	.05666	.13968	.36255
	Equal variances not assumed			5.626	193.224	<.001	.25111	.04463	.16309	.33914
y6	Equal variances assumed	29.682	<.001	4.194	344	<.001	.23595	.05626	.12530	.34661
	Equal variances not assumed			5.187	181.768	<.001	.23595	.04549	.14619	.32572
yt	Equal variances assumed	31.136	<.001	4.765	344	<.001	.25709	.05396	.15096	.36322
	Equal variances not assumed			5.893	181.806	<.001	.25709	.04363	.17101	.34318

yt	Pearson Correlation	.909**	.826**	.822**	.829**	.874**	.862**	1	.932**	.944**	.952**	.936**	.950**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346
y1	Pearson Correlation	.849**	.779**	.760**	.763**	.834**	.797**	.932**	1	.850**	.865**	.845**	.868**	.827**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346
y2	Pearson Correlation	.843**	.756**	.749**	.771**	.814**	.814**	.944**	.850**	1	.892**	.868**	.855**	.855**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346
y3	Pearson Correlation	.878**	.805**	.798**	.811**	.837**	.818**	.952**	.865**	.892**	1	.872**	.889**	.846**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346
y4	Pearson Correlation	.844**	.772**	.770**	.772**	.799**	.798**	.936**	.845**	.868**	.872**	1	.878**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346
y5	Pearson Correlation	.887**	.788**	.807**	.820**	.850**	.843**	.950**	.868**	.855**	.889**	.878**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346
y6	Pearson Correlation	.827**	.756**	.752**	.738**	.795**	.790**	.924**	.827**	.855**	.846**	.817**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346	346

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

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยืดหยุ่นและปรับตัว ซึ่งเป็นด้านที่มี
อำนาจพยากรณ์ต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการบริหารและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวปิยะพร แสนเชื้อน

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์, วันที่ 14 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์, วันที่ 17 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางสาวศรัทธา ไชยชมภูครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์, วันที่ 17 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางอนงค์นารถ ไชยรา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์, วันที่ 17 กันยายน 2568



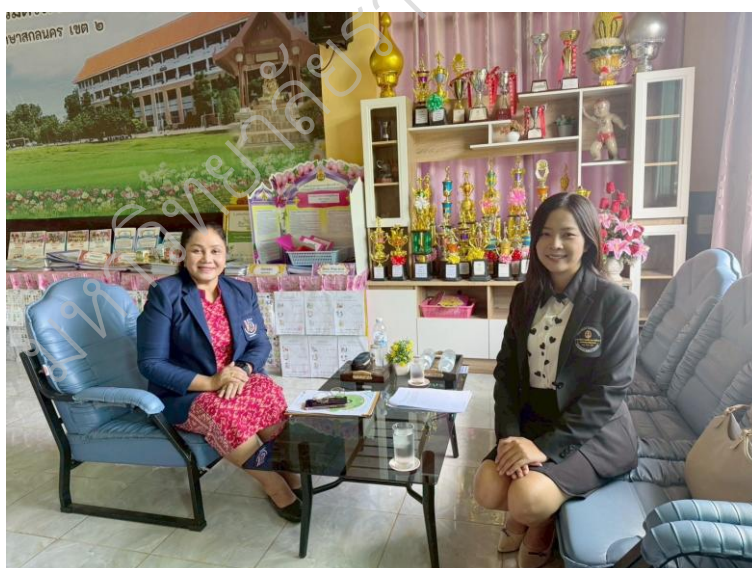
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์, วันที่ 19 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ นาอินทร์ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพอกใหญ่ดอนตันม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สัมภาษณ์, วันที่ 19 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.สนธยา หลักทอง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางมะลิวัลย์ เชื้อนศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธยา อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
สัมภาษณ์, วันที่ 6 ตุลาคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวปิยะพร แสนเชื่อน
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 2 พฤษภาคม 2538
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 12 หมู่ 2 บ้านโพนแพง ตำบลโพนแพง
 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู คศ.1
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2550 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโพนแพง ตำบลโพนแพง
 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
 พ.ศ.2556 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพนแพงพิทยาคม ตำบลโพนแพง
 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
 พ.ศ.2561 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.)
 สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 พ.ศ.2569 ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2561 อัตราจ้าง ตำแหน่ง บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
 โรงเรียนบ้านนาชุมใหม่ นรมิตร จ.นครพนม
 พ.ศ. 2564 อัตราจ้าง ตำแหน่ง บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
 โรงเรียนบ้านหนองนางเลิง จ.นครพนม
 พ.ศ. 2564 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี ตำบลพอกน้อย
 อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 พ.ศ. 2566 ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี ตำบลพอกน้อย
 อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2