



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ศรัญญา ทองผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ศรัญญา ทองผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE
DIGITAL ERA AFFECTING ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN
EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

BY
SARANYA THONGPHA

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 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศรัญญา ทองผา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ.....	 กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)
 กรรมการสอบ.....	 กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ธีระ ภูดี)
 กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ดร.สุภัทนา หาญสุริย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูดี กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ นายณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ นายนาวา มาตราข ดร.อนุสร ภัทรศุภฤกษ์ ดร.รัชฎาพร รอยฤทธิ์ นางสาวณัฐนุตตร โคตรคำหาร นางพรพรรณ ภูนาเหนือ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนา งานวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ปิตามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจที่สำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/2 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แก่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ศรัณญา ทองผา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	ศรัญญา ทองผา
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ ดร.ธีระ ภูดี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ปีการศึกษา
2568 จำนวน 305 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 คน และครูผู้สอน จำนวน
244 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มแบบ
หลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนา
ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.519 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 และแบบสอบถาม
เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.281 – 0.834 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{xyt} = 0.822$)
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15370
7. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ 1) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี 2) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย และ 4) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคดิจิทัล ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

TITLE	Transformational Leadership of Administrators in the Digital Era Affecting Administrative Effectiveness in Educational Opportunity Expansion Schools Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Saranya Thongpha
ADVISORS	Dr. Sumattana Hansuri Dr. Theera Phudee
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify predictive power, and establish guidelines for developing transformational leadership of administrators in the digital era, affecting the administrative effectiveness in Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by school administrators and teachers. The sample consisted of 305 participants in the 2025 academic year, including 61 school administrators and 244 teachers in Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and participants were selected through multistage random sampling. The research instrument was a set of 5-point Likert scale questionnaires and an interview form regarding development guidelines. The questionnaires assessing transformational leadership of school administrators in the digital era and the school administrative effectiveness demonstrated discriminative power values ranging from 0.519 to 0.799 and from 0.281 to 0.834, respectively, with the reliability of 0.957 and 0.946. Statistics for data collection were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – Way ANNOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of administrators in the digital era was rated at the highest level overall.
2. The school administrative effectiveness was rated at the highest level overall.
3. The transformational leadership of administrators in the digital era, categorized by positions and work experience, showed no significant differences overall.
4. The school administrative effectiveness, categorized by positions and work experience, showed differences at the .05 level of significance.
5. There was a significant positive correlation at the .01 statistical level between transformational leadership of administrators in the digital era and the school administrative effectiveness, with a high correlation coefficient ($r_{xyt} = 0.822$).
6. Five dimensions of transformational leadership of school administrators in the digital era could significantly predict the school administrative effectiveness at the 0.01 statistical level for three aspects, which were stimulating learning alongside technology, being a coordinator who understands individual considerations, being an inspirational motivator to create contemporary organizational culture, and demonstrating idealized influence as a role model to create contemporary organizational culture. One aspect, having a far – reaching vision to accept change, was at the 0.05 level of significance. The predictive power accounted for 69.00%, with a standard error of estimate of ± 0.15370 .
7. The proposed development guidelines for transformational leadership of administrators in the digital era comprise four aspects that influence the school administrative effectiveness. These aspects are 1) stimulating learning alongside technology, 2) being a coordinator who understands individual considerations, 3) being an inspirational motivator to create a contemporary organizational culture, and 4) having a far-reaching vision to accept change.

Keywords: Transformational Leadership, Digital Era, School Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ยุคดิจิทัล	22
ความหมายของยุคดิจิทัล	22
แนวคิดของยุคดิจิทัล	23
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	26
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	26
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	27
ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	30
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	36
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	36
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	38
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	41
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	45
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	93
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	93
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	96
บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	116
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	121
งานวิจัยในประเทศ	121
งานวิจัยต่างประเทศ	126
3 วิธีดำเนินการวิจัย	129
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ	
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร	
เขต 2	130
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	138
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	139
การเก็บรวบรวมข้อมูล	143
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	144
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	146
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุค	
ดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส	
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	149
คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	149
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา	151
การวิเคราะห์ข้อมูล	151

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	152
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	152
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	154
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	156
แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน	202
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	223
ความมุ่งหมายของการวิจัย	223
สมมติฐานของการวิจัย	224
วิธีดำเนินการวิจัย	225
สรุปผลการวิจัย	229
อภิปรายผลการวิจัย	232
ข้อเสนอแนะ	243
บรรณานุกรม	245
ภาคผนวก	264
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	265
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	269
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย	287
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	298
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	311
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	316
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	322
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทาง ในการพัฒนา	327
ประวัติย่อของผู้วิจัย	333

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	35
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	51
3 การกำหนดข้อดีตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	54
4 การบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล	55
5 สรุปความหมายและแนวคิดของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	60
6 สรุปความหมายและแนวคิดของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้าง วัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	68
7 สรุปความหมายและแนวคิดของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับ เทคโนโลยี	76
8 สรุปความหมายและแนวคิดของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	84
9 สรุปความหมายและแนวคิดของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการ เป็นแบบอย่างที่ดี.....	91
10 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่ เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน	100
11 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะ งานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน	104
12 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็น หมวดหมู่งานเดียวกัน	109
13 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็น หมวดหมู่งานเดียวกัน	114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	130
15 จำนวนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	131
16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพรรณานิคม	132
17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพังโคน	133
18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภวาริชภูมิ	133
19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอนิคมน้ำอูน	134
20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน	135
21 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสองดาว	136
22 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเจริญศิลป์	137
23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	156
24 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม	157
25 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง	159
26 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	162
28 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	163
29 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี	165
30 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม	166
31 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ	167
32 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ	169
33 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล	170
34 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป	172
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	173
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	175
37 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD.	176
38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	178

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	179
40 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ LSD.	181
41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากตัวแปรทั้งหมด	183
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม (Y_1)	185
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	186
44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	187
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล (Y_3)	188
46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป (Y_4)	189
47 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	190

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาโดยรวม (Y ₁)	192
49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	194
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	196
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	197
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	199
53 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	201
54 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	205
55 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล เป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	210
56 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ องค์กรให้ทันสมัย	215

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง	220
58 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	299
59 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	306
60 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	312
61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	314

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	14
2 สัมภาษณ์ นายนาหวา มาตราช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำแหง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	328
3 สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	328
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	329
5 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	329
6 สัมภาษณ์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	330
7 สัมภาษณ์ นางสาวณัฐนุตร์ โคตรคำหาร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	330
8 สัมภาษณ์ ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	331
9 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	331

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ ดร.อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	332
11 สัมภาษณ์ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	332

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ การสื่อสาร การคมนาคม รวมถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้มนุษย์จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ การจัดการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันในสังคมโลกล้วนมาจากมนุษย์ทั้งสิ้น การจัดการศึกษาที่ดีจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้ทุกคนรักและศรัทธายอมรับในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตาม อีกทั้งเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 บัญญัติว่าด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม, 2566, หน้า 78)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) มุ่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ บริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติ และทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการเนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมี

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้สมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ก้าวทันโลกจากการต่อยอดการพัฒนานบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, หน้า 4)

การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องทำเพื่อให้สามารถเป็นผู้ที่อยู่อันดับแรกในการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กระทรวงศึกษาธิการจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระดับผู้เรียน เช่น ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนและสื่อการสอนมีความหลากหลาย น่าสนใจ สามารถเรียนรู้ในทุกสถานที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเมืองและชนบท ในระดับครู อาจารย์ผู้สอน เช่น สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายและมีสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำให้กระบวนการสอนสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ ในระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพ การศึกษา การติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบการบริหารงานเอกสารต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษา ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ และในระดับส่วนกลางกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ผู้บริหารและบุคลากรภายใน กระทรวงศึกษาธิการ สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถวางแผนและการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า ค - ง)

เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการการเรียนการสอน การบริหารจัดการ รวมถึงการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงต้องมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการหลายด้าน (ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์ภรณ์, จิรศักดิ์ สุรงค์พิพชรธน์ และทอง ทองภูเคร์, 2567, หน้า 1222) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสถานศึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีไปพร้อม ๆ กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดสภาพแวดล้อมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (พรวิภา เขยกลิ่น, 2566, หน้า 70) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรพัฒนาทักษะในการมองไปข้างหน้า และวางแผนเพื่อให้สถานศึกษาเติบโต และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล (เมธิณี ทองสุกใส, สุวิทย์ ภาณุจारी และละมุล รอดขวัญ, 2567, หน้า 679)

นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำหลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 273 – 280) กล่าวคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (Burns, Bass & Avolio, 1994, pp. 3 – 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความ

เสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ (วิมลพรรณ ช่างคิด, 2560, หน้า 20) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสามารถพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อวงการการศึกษาและเกิดการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (อัจฉรา แจ่มใส, ศุภรณกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด, 2567, หน้า 4) ดังนั้นผู้บริหารทุกคนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ที่จะนำพาสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ซึ่งจะสร้างสรรค้งานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและอยู่รอดได้ในโลกปัจจุบัน (อุบลรัตน์ สุขพันธ์, 2566, หน้า 14) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลซึ่งการบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องการความทันสมัยมากขึ้น ภายใต้บริบทของโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคาดหวังของผู้เรียนและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้ควบคุมดูแล ไปสู่การเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิสัยทัศน์ และสามารถนำพาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมีบริบทเฉพาะทางด้านทรัพยากรและความพร้อม ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นในอนาคต

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารงานทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด (สาวิตรี รุ่งจันทิก, 2564, หน้า 26) ซึ่งประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป หากการบริหารทุกด้านดำเนินการได้ดี โรงเรียนจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาบุคลากรครูและผู้บริหารให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 25 – 30)

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นองค์การที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำให้กับประชากรวัยเรียนที่ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ อย่างไรก็ตาม ขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก็ยังต้องดำเนินการเช่นเดียวกันกับโรงเรียนขนาดระดับอื่น ๆ อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งบุคลากรทุกงานหรือทุกฝ่ายในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันในการดำเนินงานตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อดิสร ก้อนคำ, 2563, หน้า 307) ดังนั้นภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะช่วยสร้างแรงจูงใจ สร้างความร่วมมือของครู และบุคลากร ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปเป็นไปอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และโปร่งใส สามารถยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีบทบาทภารกิจในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อตอบสนองนโยบายการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความทันสมัย รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และมีความเป็นวิทยาศาสตร์ จึงจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งหมด จำนวน 61 โรงเรียน ซึ่งมีภารกิจหลักในการบริหาร การจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ โดยยึดนโยบาย ยุทธศาสตร์การ ดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา สถานศึกษาให้สามารถปรับตัวรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ ด้านเทคโนโลยี หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ในทิศทางที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้จากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนาหรือสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์
3. ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 – 32), ชูไธดา สะมะแอ (2561, หน้า 42 – 43), เกศสุดา วรณสินธ์ (2562, หน้า 44), เก็จนก พลวงศ์ (2564, หน้า 35 – 53), จารุวรรณ นูสา (2564, หน้า 906), อัศวิน อินตา (2564, หน้า 57), สายฝน สวัสดิ์เอื้อ

(2566, หน้า 10), สุภาพร วงศ์หนายโกด (2567, หน้า 168), อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษฎียอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 7), Burns, Bass & Avolio (1994, pp. 3 – 4), Fullan (2004, p. 137), Hoy and Miskel (2012, p. 18) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 5 ด้าน ได้แก่

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ

องค์กรให้ทันสมัย

1.1.3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

1.1.4 การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) ได้แก่

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 991 คน จากทั้งหมด 61 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 913 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 276 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 61 คน และครูผู้สอน 244 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 61 โรงเรียน วิธีการสุ่มตัวอย่างในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้วิธีการเลือกแบบโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

(Multi – stage Random Sampling)

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 คน

2.2.2 ครูผู้สอนผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบใส่คืน 61 โรงเรียน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 244 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลประกอบด้วย

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ

องค์กรให้ทันสมัย

3.2.1.3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

3.2.1.4 การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.1.5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

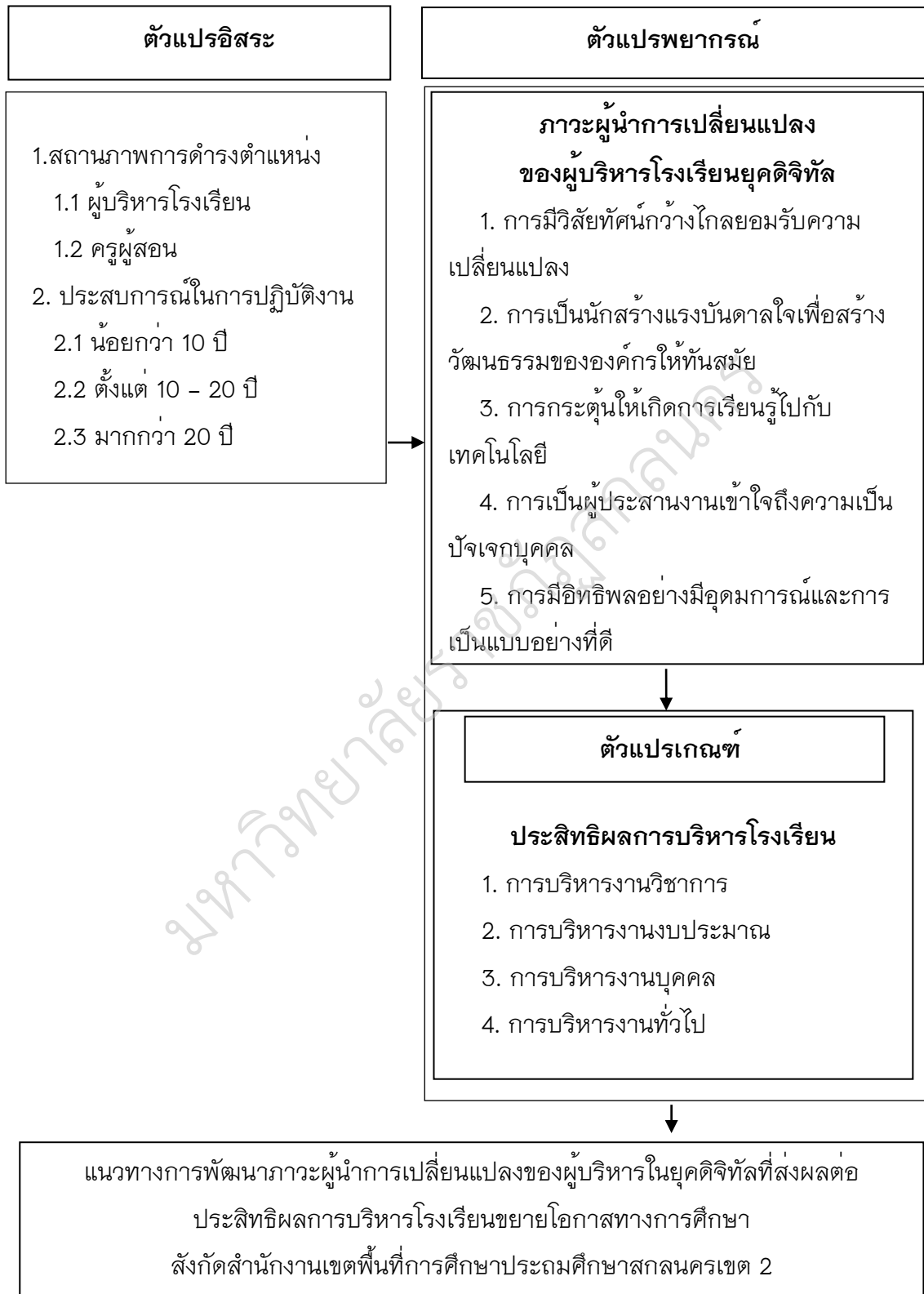
3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 31 – 32), ชูไธดา สะมะแอ (2561, หน้า 42 – 43), เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 44), เกื้อกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 35 – 53), จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906), อัศวิน อินตา (2564, หน้า 57), สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 10), สุภาพร วงศ์หนายโกด (2567, หน้า 168), อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษฎียอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 7), Burns, Bass & Avolio (1994, pp. 3 – 4), Fullan (2004, p. 137), Hoy and Miskel (2012, p. 18) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย 3) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี 4) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิต และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมนุษย์ เช่น การสื่อสาร การทำงาน การศึกษา และการใช้ชีวิตประจำวัน มีความสะดวก รวดเร็วในการสื่อสาร ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และตลอดเวลา ทำให้การเชื่อมต่อระหว่างบุคคลและแหล่งข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย อีกทั้งยังทำให้เกิดการพัฒนาในด้านนวัตกรรมที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ ความสามารถ และศักยภาพของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี โดยอาศัยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพอนาคตอย่างรอบด้าน มีเป้าหมาย และแนวนโยบายที่ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจ เข้าร่วม และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง และสามารถสื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

3.2 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย สื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน และร่วมกันพัฒนาทักษะผ่านการกระตุ้นทางปัญญา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถ ยกระดับของสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการ กระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา และพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการ ส่งเสริมให้ผู้เรียน และบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิด ความสามารถ ความสนใจ และความ ต้องการเฉพาะตัว โดยให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม การเป็นผู้ประสานงานที่เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคลถือเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ตามศักยภาพของตน ผ่านการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้คำปรึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ลดความขัดแย้งภายในทีม และสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเสียสละ และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีอิทธิพลทางความคิด จะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ ศรัทธา รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและแรงจูงใจของครูและบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ได้ร่วมมือกันดำเนินงานตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และพัฒนาโรงเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการวางแผน โน้มน้าว ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือ แบบเรียน และ การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม ประสานความร่วมมือ สถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

4.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน และงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร การระดม ทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแล รักษา จำหน่ายพัสดุและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับ บุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาและ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย การจัดระบบและ

การจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับภาระงาน โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้น การสนับสนุน ส่งเสริม การปฏิบัติงานในโรงเรียน เกี่ยวกับการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างเป็นทางการ ซึ่งกำหนดเป็น 3 กลุ่ม

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน น้อยกว่า 10 ปี

6.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ระหว่าง 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี

7. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา
ที่อนุญาตให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง การกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

9. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ให้ข้อคิดเห็น
หรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล

1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

1.2 แนวคิดของยุคดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.3 ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

4.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

4.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

4.3 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

5. บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคดิจิทัล

นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของยุคดิจิทัล และแนวคิดของยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้คำจำกัดความ ความหมายของยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 10)

กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นยุคที่มีความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งเทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขนขาให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผล ให้มนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดสร้างสรรคพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขน ขาให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผลให้มนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดจำกัดสร้างพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์ นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อกิจชีวิตรและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 56) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง

ยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษาเป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต และตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

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

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัล มีความเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิต และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมนุษย์ เช่น การสื่อสาร การทำงาน การศึกษา และการใช้ ชีวิตประจำวัน มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และตลอดเวลา ทำให้การเชื่อมต่อระหว่างบุคคลและแหล่งข้อมูล เป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย อีกทั้งยังทำให้เกิดการพัฒนาในด้านนวัตกรรมที่ช่วย เสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่

2. แนวคิดของยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ แนวคิดของ ยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

เอกชัย กิสุพันธ์ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า วัฏวัฏ ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่ข้องเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และทุกเวลา คุณลักษณะยุคดิจิทัล พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัล ปัจจุบันจะเห็นได้ชัดว่ามีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ นับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ทำให้ครู อาจารย์และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัด

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่ตลอดเวลา อีกทั้งยังสามารถ เข้าถึงแหล่งข้อมูลในปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง (Internet of things) อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมากมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมาโดยสภาพ ดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไทยควรตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านของยุคดิจิทัลและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาทักษะความรู้ โดยเฉพาะความตระหนัก และส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง องค์กร และชุมชน ได้ร่วมมือกันภายใต้วิถีดิจิทัลในรูปแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน จนกระทั่งการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ การสร้างแนวทางใหม่ ๆ พร้อมทั้งการเสริมสร้างประชาธิปไตยในห้องเรียน และเปิดโอกาสยอมรับในการทำงานร่วมกันการเปิดใจกว้าง การแบ่งปัน การพึ่งพาอาศัยกัน และความซื่อสัตย์ สถาบันการศึกษาต้องแบ่งปันหลักสูตรร่วมกันเพื่อให้เด็กทุกคนมีฐานความรู้เท่าเทียมกัน อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษาให้ทันกับโลกปัจจุบัน

กะรัต ทองใสพร และคณะ (2566, หน้า 261) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ส่วนลักษณะของยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital age) ได้ปฏิวัติวงการศึกษามาก นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไม่จำกัดผ่านอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการสอนที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยทักษะในการคัดกรองข้อมูลและการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ถูกต้องลักษณะของยุคดิจิทัลที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บหรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ
2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไร้ขอบเขตหรือข้อจำกัดของเรื่องเวลาหรือสถานที่ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลาตามความต้องการ
3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บข้อมูล ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

Tracey Wilen (2018, p. 32) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่าอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถ ควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง คือ เทคโนโลยีที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence) เอไคือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเหมือนสมองของมนุษย์ ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากปิกดาต้า เอไจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวก ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ของผู้ใช้การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัล นอกจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งคือ เทคโนโลยีที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence) เอไคือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเหมือนสมองของมนุษย์ ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากปิกดาต้า เอไจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระ รุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2560, หน้า 142) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์การ มีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล เป็นผู้นำในด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อสถานศึกษา

ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2561, หน้า 1998) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม และจริยธรรม ในการบริหารงานจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ วัฒนธรรม พร้อมทั้งความเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรณัฐ์ ตาแปง (2563, หน้า 51) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้นำทางการศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา โดยการจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง การตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาอย่างต่อเนื่องของการเรียนรู้ยุคดิจิทัล การส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับเทคโนโลยี การเรียนรู้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนทุกคนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

และชุมชนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พรรณิศา ชันเพชร (2565, หน้า 29) กล่าวว่า iva ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์การ มีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงาน จะต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาสถานศึกษาและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะในการบริหารงาน เข้าใจและสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการการทำงานในองค์กรได้อย่างรอบด้าน รู้จักปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนนโยบายทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง โดยใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายคนได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 238) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเพียงพอต่อการใช้งานโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการพระราชรัฐของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้ว ยังทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 55) กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลนั้น คือ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถรองรับการทดลองให้ได้มากขึ้น องค์การจำเป็นที่จะต้องปรับตัววัฒนธรรมและวิธีการบริหาร โดยสามารถใช้กระบวนการหลาย ๆ อย่างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และพิจารณาว่ากระบวนการมีความเหมาะสมอย่างไรและผู้นำองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานสามารถจะทำอะไรที่แตกต่าง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์การสามารถถูกทดลองเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้น

พรวิภา เขยกลิ่น (2566, หน้า 58) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีภาวะผู้นำทางดิจิทัล ไม่เพียงแต่การนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ควรปลูกฝังประโยชน์และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออนาคตขององค์กร การผสมผสานวัฒนธรรมการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างเต็มที่ การเร่งพัฒนานวัตกรรม การวางแผนปรับตัวและพัฒนาศักยภาพทางดิจิทัลของบุคคลในองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงคือสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร

ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์มรรณ, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ และทองทองภูเฑร์ (2567, หน้า 1222) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเน้นที่การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำที่มีทักษะทางเทคโนโลยี และการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประสบความสำเร็จ และมีความยั่งยืน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการการเรียนการสอน การบริหารจัดการ รวมถึงการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงต้องมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้

เมธิณี ทองสุกใส, สุวิทย์ ภาณุจारी และละมุล รอดขวัญ (2567, หน้า 679) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร จูงใจให้ผู้อื่นทำงาน โดยประยุกต์นำ

สื่อดิจิทัลมาใช้สื่อสารอย่างมีเหตุผล สื่อสารในทางบวก ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีและใช้ภาษาหรือข้อความที่ชัดเจนโดยส่งงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรพัฒนาทักษะในการมองไปข้างหน้าและวางแผนเพื่อให้สถานศึกษาเติบโตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมนวัตกรรมในการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ชีวิน อ่อนละออบ และคณะ (2563, หน้า 108) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการพระราชรัษฎของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร สามารถสื่อสารอย่างมีเหตุผล ใช้การสื่อสารเชิงบวก เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปรับเปลี่ยนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมศักยภาพดิจิทัลให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความทันสมัย เท้าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

3. ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

สุจรรยา ชาวสกุล, ชีระ รุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2560, หน้า 146 – 147) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ มีความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นระบบธรรมาภิบาล มีความชอบธรรมในการบริหารการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ตัดสินใจด้วยนโยบายสาธารณะ ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (change)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยี และข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (change intervention)

หมายถึง ปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วจึงกำหนดเป้าหมาย และเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นและแสดงความขอบคุณ ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

3. ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (change agent)

หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เป็นต้น

4. ปฏิรูป เป็นนักคิด เป็นนักพัฒนา ต้องรู้เท่าทันต่อการ

เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง

5. ประชาธิปไตย บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร
6. ประสาน เป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กร
7. ประนีประนอม พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอม เมื่อเกิดปัญหา พยายามให้เป็นเบา
8. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครู และบุคลากร รายงานผลการดำเนินงาน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ
9. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 120 – 121) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติจนเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยส่งเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมลักษณะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลโดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรมกฎหมายและสังคม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

ฉัตรสิรินทร์ มีสุข และคณะ (2564, หน้า 49 – 50) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของผู้บริหารมืออาชีพยุคดิจิทัล 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารที่ดี
2. มีวิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. เป็นผู้นำทางวิชาการ
4. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. มีภาวะผู้นำ
6. มีมนุษยสัมพันธ์
7. มีคุณธรรมจริยธรรม
8. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง (2564, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงพฤติกรรมออกมาในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับยุคดิจิทัลและยุคไทยแลนด์ 4.0 มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดได้หลากหลาย และแปลกใหม่จากเดิมโดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และมีความถูกต้อง ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจ และคล้อยใจด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากร การให้ความหมาย และให้ความท้าทายในเรื่องงานของบุคลากร แสดงออกถึงการกระตือรือร้น ความรู้สึกทางบวก และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง

ความสามารถในการนำความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน

5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเสริมความสัมพันธ์

ที่ดีระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินไปในทิศทางที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ศาสตราจารย์ ดร. บัญญัติ รอดบ่อ และวิภากรณ์ ส่งแสง

(2565, หน้า 71) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถทางด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนิยามองค์ประกอบในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

ที่แสดงออกมาด้วยการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายกำหนดทิศทางอธิบาย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน วิชาชีพ มีแผนการจัดการด้านนวัตกรรม จัดการข้อมูลสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนำเทคโนโลยีมาบูรณาการ เพื่อยกระดับความเป็นเลิศทางการศึกษา

2. ด้านการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

ที่แสดงออกมาด้วยการบริหารจัดการ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง องค์กรด้วยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ประสานชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT) และประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการผ่าน อุปกรณ์ต่าง ๆ

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเรียนรู้ และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลายใช้เครื่องมือดิจิทัล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพตนเองและครูอย่างมืออาชีพ

4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี รู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีต่อ สังคม เข้าใจถึงผลกระทบ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ประยุกต์ใช้ข้อมูล

จากระบบ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และนำการประชุมด้วยระบบทางไกลผ่านสัญญาณเครือข่ายมาใช้ในการทำงานได้

Gerald Aungus (2018, p. 210) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการสามารถผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ
2. นักคิดวิเคราะห์ คือ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด
3. การมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมความพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคต และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันไปด้วย
4. แบบอย่างที่ดี คือ หากต้องการส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สามารถมองภาพขององค์กรและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และปรับตัวไปกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร สร้างแรงบันดาลใจโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจ และใส่ใจด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในแก่บุคลากร เป็นผู้ประสานงานในและนอกองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น และเกิดภาคีเครือข่าย มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาความเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ
ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ตัวชี้วัดของสรุปนิยามเชิง ปฏิบัติการความเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สามารถมองภาพขององค์กรและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และปรับตัวไปกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็น นวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร สร้างแรงบันดาลใจโดยผู้บริหารสถานศึกษามี การจูงใจ และใส่ใจด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจ ภายในแก่บุคลากร เป็นผู้ประสานงานในและนอก องค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น และเกิดภาคี เครือข่าย มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	1. แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 2. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ บุคลากร 3. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และปรับตัวไปกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ 4. เป็นผู้ประสานงานทั้งในและนอกองค์กร 5. การมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 150) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กรทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต้องการมากขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้ อิทธิพลต่อคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาในปัจจุบันต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์และทิศทางที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้ เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอก และหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการให้กำลังใจและจูงใจผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ในการทำงาน ได้มากกว่าที่กำหนดหรือวางแผนไว้ ผ่านการได้รับรางวัลจากภายใน มากกว่าโดยผู้นำจะจูงใจ พนักงานให้ทำงานเพื่อเป้าหมายระยะยาวที่มีความสำคัญต่อองค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงานโดยกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิด ความคาดหวัง ตลอดจนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในภารกิจ หน้าที่ วิสัยทัศน์ มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการใช้ความสามารถ ทักษะและกระบวนการของผู้นำในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่าง ด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิด เพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ เกิดความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจ มากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

วันชาติ ยอดสูงส่ง (2566, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม การปรับตัวให้เข้าต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และโน้มน้าวใจหรือจูงใจผู้ตามให้ยอมรับต่อการปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้มีความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Bass and Avolio (1999, p. 2) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตที่เกิดขึ้นกว่าที่เคยคิดไว้นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กร

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะ ผู้นำของตน 5 ด้าน คือ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่น และ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ ความสามารถ และศักยภาพของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 20) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์อย่างแน่วแน่ในการที่จะพัฒนาครูให้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการสอน ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกมากยิ่งขึ้น

กชกร เนียมท่าเสา (2566, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้นำองค์กรต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยกระดับศักยภาพตนเอง ทั้งด้านกลยุทธ์ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากรและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับความท้าทายใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อการดำเนินงานขององค์กรที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที่ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชย พานะกิจ (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำสามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

มาลัย แสงสว่าง (2566, หน้า 129) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ และสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงการการศึกษาและเกิดการพัฒนาศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อุบลรัตน์ สุขพันธ์ (2566, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ที่จะนำพาสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ซึ่งจะสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและอยู่รอดได้ในโลกปัจจุบัน

ทิพวรรณ ช่างคิด และคณะ (2567, หน้า 161) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาศึกษาอย่างยั่งยืน เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่มาตรฐานสากลต่อไป

Bennis & Nanus (1997, p. 217) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถของผู้นำที่จะปรับรูปแบบ และยกระดับแรงจูงใจ เป้าประสงค์ของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

Leithwood & Jantzi (1996, p. 510) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม

Dessler (1998, p. 202) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์การต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำต้องสามารถจูงใจผู้ตามให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มใจ มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ มีประสิทธิภาพ รู้จักใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งยกระดับศักยภาพของบุคลากร กระตุ้นการทำงาน และปรับ

แนวคิดให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 121 – 131) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำ และผู้ตามช่วยเหลือกันและกัน เพื่อระดับขวัญกำลังใจและการจงใจที่สูงขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Burns ยังได้กล่าวว่า วิธีการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญแก่ชีวิตของบุคคล และองค์การ ช่วยกำหนดรับรู้ และคุณค่าขึ้นใหม่และช่วยเปลี่ยนความคาดหวัง และแรงบันดาลใจของพนักงาน องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจต่อทฤษฎีนี้แต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะนำสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การได้จริง ผู้นำจึงจำเป็นต้องเรียนรู้การประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางสำหรับผู้นำเพื่อการนำทฤษฎีนี้ไปปรับใช้ ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์แห่งอนาคตขององค์การและสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความชัดเจนแก่สมาชิกในองค์การทุกคนถึงสิ่งที่องค์การต้องการเห็นในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์การต่อการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
2. ผู้นำต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยนำองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำเพื่อช่วยกระตุ้นพนักงานทุกระดับให้มุ่งไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
3. ผู้นำต้องบูรณาการรูปแบบการเป็นผู้นำที่หลากหลายต่อการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จและอย่ายึดติดเพราะเชื่อเพียงการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดเพราะวิธีคิดแบบนี้อาจเป็นกับดักที่อาจทำให้การเปลี่ยนแปลงองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นได้

มัทนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 34 – 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่ผู้อื่นยอมรับและพร้อมปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะโดยตำแหน่งหรือโดยพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำแบ่งออกได้หลายประเภท โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ อาจแบ่งตามลักษณะของการปฏิบัติงาน ลักษณะของพฤติกรรม ลักษณะการบริหารงาน ลักษณะนิสัยธรรมชาติของมนุษย์ หรือแบ่งตามภาวะผู้นำ เป็นต้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรภายในองค์กรนั้น ย่อมเป็นผู้ที่มีไหวพริบมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองอนาคตและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายขององค์กร

เก็จกนก พลวงศ์ (2564 หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ อุทิศตน เพื่อองค์กรจงรักภักดี จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลเกินกว่าและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยความเชื่อมั่นความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ มีความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของโรงเรียนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง

มาลัย แสงสว่าง (2565, หน้า 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกซึ่งความสามารถในการบริหารจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหาร ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามที่คาดหวังพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักในเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา โน้มน้าวผู้ร่วมงานให้มีความคิดกว้างไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง นำไปสู่ผลสำเร็จของสถานศึกษาและสังคม

Bass and Avolio (อ้างถึงใน อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม

ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)

หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม โดยมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม สามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาดตนเอง ตลอดจนสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานในองค์กรของตนเองได้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง

การที่ผู้นำเปิดโอกาส ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ผู้นำมีการแสดงหรือประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ผู้นำจะต้องคอยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตสำนึกให้มีความตั้งใจที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเกิดพลังจากภายในที่จะอยากทำงาน ผู้นำจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกได้ว่าพวกเขเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร และผู้นำที่ดีจะต้องคอยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ตามตลอดเวลา เมื่อทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง

การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการส่งเสริมให้ผู้ตามมีการคิดและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาดตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ และผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิด

และเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะมีความแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้นำจะสนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized

Consideration: IC) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ โดยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่เลียงและเป็นพี่ปรึกษาของผู้ตามให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษของตนเองอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการเคารพและให้เกียรติผู้ตามในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามตามความสามารถและความเต็มใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยอาศัยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความสามารถในการสื่อสาร การโน้มน้าว และสร้างความไว้วางใจ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับด้านความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ ความสามารถ และศักยภาพของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจ ตระหนักในการกิจ และร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถจูงใจให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือโดยมีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถปรับแนวคิดของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดี และการสร้างความไว้วางใจ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ให้คำจำกัดความ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 31 – 32) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ชูไธดา สะมะแอ (2561, หน้า 42 – 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
6. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
7. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้

เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็น กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน การกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 35 – 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

อัศวิน อินตา (2564, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นบุคคลมีอิทธิพลแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีลักษณะเป็นมิตร ใจดีเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้ผู้ร่วมงาน เชื่อฟัง นับถือ มีศรัทธา มีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีเป้าหมายและอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคหรือกระบวนการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจซึ่งทำให้บุคลากรภายใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามใช้คำพูดการกระทำปลุกปลอบใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีการให้กำลังใจ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรภายใต้บังคับบัญชาเกิดการใช้ปัญญา ความรู้ ความสามารถในการทำงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงในการดูแลใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถในแต่ละคน ผู้บริหารจะส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยการเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

5. การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการพัฒนา การมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตเพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้คณะครูเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ และดำเนินการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สืบเนื่องจนถึงการพัฒนาไปยังนักเรียนต่อไป

6. การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารผู้นำหรือบุคลากรจะต้องมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คอยแสวงหาความรู้ ความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียน โดยการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. การสร้างแรงจูงใจ
5. การแก้ปัญหาและตัดสินใจ
6. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. การมีคุณธรรมจริยธรรม

สุภาพร วงค์หนายโกด (2567, หน้า 168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
2. กระตุ้นการใช้ปัญญา
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
4. การสร้างแรงบันดาลใจ
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Burns, Bass & Avolio (1994, pp. 3 – 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น
2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำโดยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

Fullan (2004, p. 137) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
3. การพัฒนาผู้อื่น
4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง
5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง
6. การสร้างพันธมิตรความผูกพัน
7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน

Hoy and Miskel (2012, p. 18) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิจัยและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ชูไธดา สะมะแอ (2561)	เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562)	เก็จกนก พลงวงศ์ (2564)	จารุวรรณ นุสา (2564)	อัศรินทร์ อินตา (2564)	สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566)	สุภาพร วงศ์นายโกด (2567)	อัฉรญา แจ่มใส (2567)	Bass and Bass & Avolio (1994)	Fullan (2004)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67
2. การสร้างแรงบันดาลใจ/การสร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
3. การกระตุ้นทางปัญญา/การกระตุ้นปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10	83.33
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10	83.33

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ชูไธดา สะมะแอ (2561)	เกศสุดา วรณสินธ์ (2562)	เก็จกนก พลงวงศ์ (2564)	จารุวรรณ นุสา (2564)	อัศวิน อินตา (2564)	สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566)	สุภาพร วงศ์หนายโกด (2567)	อัฉรา แจ่มใส (2567)	Bass and Bass & Avolio (1994)	Fullan (2004)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล/การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม/การพัฒนาวิสัยทัศน์		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	66.67
6. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม		✓											1	8.33
7. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้/การเป็นผู้นำทางวิชาการ		✓		✓			✓	✓					4	33.33
8. การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						✓					✓		2	16.67
9. การแก้ปัญหาและตัดสินใจ/การบริหารจัดการความขัดแย้ง							✓				✓		2	16.67

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ชูไธดา สะมะแอ (2561)	เกศสุดา วรณสินธ์ (2562)	เก็จกนก พลงวงศ์ (2564)	จารุวรรณ นุสา (2564)	อัศวิน อินตา (2564)	สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566)	สุภาพร วงศ์หนายโกด (2567)	อัฉรา แจ่มใส (2567)	Bass and Bass & Avolio (1994)	Fullan (2004)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
10. การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม							✓						1	8.33
11. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล							✓						1	8.33
12. การมีคุณธรรมจริยธรรม							✓						1	8.33
13. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง											✓		1	8.33
14. การสร้างพันธะความผูกพัน											✓		1	8.33
15. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน											✓		1	8.33

จากตาราง 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป
(ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัด
กลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรดังนี้

ตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ/การสร้าง แรงจูงใจ	การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ	12	100
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การมีอิทธิพลทางความคิด	11	91.67
3. การกระตุ้นทางปัญญา/การกระตุ้น ปัญญา	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้	10	83.33
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล	การเข้าใจถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	10	83.33
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล/ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม/การพัฒนา วิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	8	66.67

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงทำการบูรณา
การองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ได้องค์ประกอบใหม่ นำเสนอดังตาราง 4

ตาราง 4 การบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ชื่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ	สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย
การมีอิทธิพลทางความคิด	การเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้	มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี
การเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	เป็นผู้ประสานงาน	เป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 ด้าน เพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ผู้วิจัยขอเสนอการจัดลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย 3) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี 4) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ตามลำดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แผนนโยบาย ในการวางแผน พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

สุรัตน์ ดวงชาทม (2558, หน้า 7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล หมายถึง สิ่งที่ยากเห็น อยากเป็นในอนาคตหรือภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ ทำทาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก คือ ได้อ่าน ได้ฟัง ได้เห็น ได้ทำมากคนที่มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นนำไปสู่การปฏิบัติ (Vision with action) มักจะสำเร็จในทางตรงกันข้าม คนที่มีวิสัยทัศน์แต่ไม่พยายามนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (Vision with action) ก็เท่าการเพ้อฝัน ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ

รัตนา คนไว (2565, หน้า 29) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

อัศริมา เชียงอารีย์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การนำแนวทาง หรือสิ่งที่แตกต่างไปจากปกติมาปรับใช้อย่างเต็มใจ และเชื่อมั่นในประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ รวมทั้งการมีพฤติกรรมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567, หน้า 9)

กล่าวไว้ว่า การจะปรับตัวและยอมรับในสิ่งใหม่ที่แตกต่างจำเป็นต้องเริ่มจากการรับรู้ รับทราบในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นที่มาหรือเหตุผลรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และเมื่อรับรู้แล้วตามธรรมชาติของมนุษย์ก็จะนึกถึงตนเองว่าผลกระทบต่อตนเองจะเป็นอย่างไร เมื่อมีคำตอบให้อย่างชัดเจน รวมทั้งแนวทางที่องค์กรเตรียมพร้อมให้กับตนเอง อย่างเหมาะสม มุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงจะไม่นับเป็นลบหรือเป็นบวกไปเสียทั้งหมด การได้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน การคาดหวังและมุมมองที่ถูกต้องก็ควรที่จะพัฒนาขึ้นได้ในใจของคนในองค์กร เพราะเมื่อปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมปกติ การยอมรับก็จะเกิดขึ้นที่สุด

Tichy & Devanna (1986 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) กล่าวว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionaries) คือ เป็นผู้มองทั้งสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) และสิ่งที่จะเป็น (What to Be) ไม่เพียงแต่คำนึงถึงผู้ตามเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีความเป็นไปได้และเป้าหมายชัดเจน สะท้อนความคิดเชิงรุก และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่การกำหนดภาพอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถมองเห็นทั้งสิ่งที่เป็นอย่างและสิ่งที่จะเป็นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน

1.2 แนวคิดการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึง แนวคิดของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วิไลวรรณ ะปะแก้ว (2565, หน้า 867 – 868) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นี้เกิดขึ้นจากผู้นำที่มีความสามารถพิเศษหรือลักษณะพิเศษในการโน้มน้าว ดึงดูดใจผู้อื่น โดยผู้นำลักษณะนี้มีความสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน น่าดึงดูด น่าเชื่อถือ และเป็นไปได้เหมาะสมกับอนาคตขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ตามใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมา

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้น ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กร เพราะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกคล้อยตามได้ก็จะทำให้ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์หรือมองเห็นภาพรวมว่า องค์กรว่าจะเดินไปในทิศทางใดในอนาคต โดยวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีความชัดเจน รวมทั้งสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตาม และสามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นให้เกิดขึ้นจริงหรือปฏิบัติงานได้จริง

อดิเทพ เล็งสาย (2565, หน้า 39 – 40) กล่าวไว้ว่า

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นระบบเป็นขั้นตอนจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การเพื่อกำหนดเป็นภาพนำทางให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้ร่วมกัน และร่วมกันกำหนดเป็นจุดหมายเดียวกันที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จ คือ การบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขับเคลื่อนองค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้น ผู้ตามต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ให้กับผู้ตาม (Followers) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์กร ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นค่านิยมที่ดีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการดำเนินงานที่ดี ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน สนับสนุนครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพที่ดี ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สันติ ชัยศรีสวัสดิ์สุข (2566, หน้า ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า

ความยั่งยืนโดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนา คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นไม่ใช่แนวคิดหรือแนวทางที่บอกให้รักษาทุกอย่างให้คงเดิม ให้หยุดนิ่งเพื่อให้คงอยู่ต่อไปได้ในอนาคต ตรงกันข้ามความยั่งยืนนั้นจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นพลวัต (Dynamic) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่

ตลอดเวลาเช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับความเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขับเคลื่อน วิสัยทัศน์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคิดได้ สื่อสารเป็น และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

จากความหมายและแนวคิดของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 5

ตาราง 5 สรุปความหมายและแนวคิดของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	แนวคิดของการมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีความเป็นไปได้และเป้าหมายชัดเจน สะท้อนความคิดเชิงรุก และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่การกำหนดภาพอนาคต	ผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคิดได้สื่อสารเป็น และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพอนาคตอย่างรอบด้าน มีเป้าหมายและแนวนโยบายที่ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความเข้าใจ เข้าร่วม และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกันได้	1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง 2. มีเป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาองค์กร 3. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม 4. สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	แนวคิดของการมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี พฤติกรรมเชิงบวกต่อการ เปลี่ยนแปลง และสามารถ มองเห็นทั้งสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ และสิ่งที่ จะเป็นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา	อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจกล้าเปลี่ยนแปลง และ สามารถสื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็น ระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัว เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในยุคปัจจุบัน	5. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย และแนวคิดการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ไว้ดังนี้

กนกกร สมปราชญ์ (2562, หน้า 36) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงจูงใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต และสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจ แน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

กัมชัญภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564, หน้า 394) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ การเสริมสร้างถึงคุณลักษณะ อรรถประโยชน์ในการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งมีแนวการปฏิบัติที่กำหนดทิศทางแบบแผนของคนในองค์กร และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

สุเมธ บุญมะยา (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อ

วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

กาญจนา พรัดขำ (2565, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของการทำงาน เห็นว่างานนั้นมีความหมายและท้าทายและไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกจนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยผู้บริหารจะทำให้ครูสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้บริหารต้องการอย่างชัดเจน ทำให้ครูรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้ครูสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้เกิดความรู้สึกว่าภารกิจที่จะทำเป็นสิ่งสำคัญ

สุกัญญา ลำสัน (2565, หน้า 19) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงลักษณะเด่นขององค์การที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และเป็นแนวปฏิบัติที่ยาวนานต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ

นวรรตน์ ไชยมภู และคณะ (2566, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า นักสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผ่านบารมีของผู้นำ

พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญ์วรา จันทรย์แย้ม (2567, หน้า 159) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล หมายถึง การอยู่ร่วมกันในองค์กรต้องมีกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือกติกา ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างได้จากบุคลากรภายในองค์กรที่มีความเชื่อทัศนคติ แนวคิด และวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ

ของตนเอง มีความเชื่อในการเดินไปสู่เป้าหมาย สร้างโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ องค์การที่ดีต้องสามารถเข้าใจถึงวิธีคิด มีเป้าหมายร่วมกัน และตอบโจทย์ความคาดหวังของมนุษย์ยุคดิจิทัล การเปลี่ยนเข้าสู่องค์กรดิจิทัลจึงไม่ได้หมายถึงแค่การลงทุนซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการลงทุนด้านโปรแกรมและซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อใช้อุปกรณ์ทางดิจิทัลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว จึงเรียกว่าเป็นองค์กรยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี และมีความศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และมีวิสัยทัศน์ร่วม พร้อมทั้งสื่อความหวังอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ผ่านการกระตุ้นทางปัญญา พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึง แนวคิดการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 271) กล่าวว่า ความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์การว่าผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหาร ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใช้วัฒนธรรมสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมในการให้บริการลูกค้าแบบใหม่ของหน่วยงาน จะช่วยให้ยุทธศาสตร์ในการให้บริการลูกค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการส่งสินค้าให้กับลูกค้า เป็นต้น
2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อหน่วยงานภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นแบบแผนและเป็นแนวเดียวกัน บุคคลภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้องขององค์การอาจเป็นผู้ถือหุ้น

3. ใช้เป็นแนวทางหรือกรอบการตัดสินใจในการสรรหาและเลือกบุคลากรขององค์การเพราะบุคคลที่มีความเหมาะสม ควรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์การ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชื่อและค่านิยมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

4. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารและสมาชิกองค์การควรได้รับการประเมินความสามารถตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

5. เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การทั้งแนวปฏิบัติในวิถีการอยู่ร่วมกันในการดำเนินงาน

6. เป็นกรอบในการเลือกใช้วิธีการการบริหารที่เหมาะสม หาก วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบใดการบริหารองค์การก็ควรเป็นไปในลักษณะนั้น เช่น ถ้าองค์การเลือกที่จะกระจายอำนาจการบริหาร ผู้บริหารก็ต้องมีวิธีการการบริหารเป็นการกระจายอำนาจด้วย

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปนายกธัช และสุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 104) กล่าวว่า ความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีทางที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องด้วยวัฒนธรรมเป็นศักยภาพ และนิสัยของคนที่เป็นสมาชิกขององค์การ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อความคงอยู่ของหน่วยงานและความเป็นปกติสุขของสมาชิกในองค์การเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

วชิระ บุญสาร (2564, หน้า 59) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างประโยชน์ให้สถานศึกษาได้ ทั้งนี้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเต็มใจ

สุกัญญา ลำสัน (2565, หน้า 22) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยเป็นตัวกำหนดโครงสร้างขององค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้จักเอกลักษณ์ขององค์การเป็นเครื่องมือสร้างมาตรฐานงาน ซึ่งตัวกำหนดแนวประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การเป็นกรอบบังคับ รูปแบบการทำงานขององค์การให้เป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายขององค์การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่มุ่งมั่น
ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญ์วรา จันทรแย้ม (2567, หน้า 161) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องวางเป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับของสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการผสมผสานกันอย่างลงตัว ซึ่งต้องใส่ใจกับวัฒนธรรมที่เกิดจากเทคโนโลยี ประกอบด้วย การเรียนรู้และการประมวลผลต่าง ๆ โดยมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมถึงมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของการศึกษา พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

รุ่งทิพย์ ไชยโยียงยงค์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2567, หน้า 194) กล่าวไว้ว่า หากผู้บริหารมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากรชุมชนและสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ การบริหารงานจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้ผู้บริหารต้องผลักดันบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นจริงความท้าทายของการผลักดันวัฒนธรรมองค์กร คือ การนำบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กันจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการปรับบริบทเฉพาะขององค์กรให้สอดคล้องกับค่านิยมใหม่ โดยที่ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรพลังการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จูงใจและกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความผูกพัน ความมุ่งมั่น และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีพลังจะต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความเป็นพลวัตรของวัฒนธรรมองค์กร

พรรณี เชื้อคำลือ และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2568, หน้า 543) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับครูและบุคลากรเป็นแบบอย่างของการลงมือปฏิบัติมากกว่าคำพูด พร้อมพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ส่งเสริมวัฒนธรรม

องค์กรที่แข็งแกร่งและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Patterson (1988 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ, 2563) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสถานศึกษาว่ามีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ได้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (School Purpose)
2. การมอบอำนาจ (Empowerment)
3. การตัดสินใจ (Decision Making)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community)
5. ความไว้วางใจ (Trust)
6. ความมีคุณภาพ (Quality)
7. การยอมรับ (Recognition)
8. ความเอื้ออาทร (Caring)
9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับครูและบุคลากรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ องค์กรจำเป็นต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนไป ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ยกระดับของสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากความหมายและแนวคิดของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัยผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปความหมายและแนวคิดของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย

ความหมายของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	แนวคิดของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี และมีความศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมให้ผู้ตามองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนและพัฒนาทักษะต่าง ๆ	ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับครูและบุคลากรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นองค์กรจำเป็นต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนไป ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย สื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน และร่วมกันพัฒนาทักษะผ่านการกระตุ้นทางปัญญา	1. สามารถจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน 2. แสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน 4. ร่วมกันพัฒนาทักษะผ่านการกระตุ้นทางปัญญา

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมายของการเป็นนัก สร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้าง วัฒนธรรมขององค์กรให้ ทันสมัย	แนวคิดของการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรม ขององค์กรให้ทันสมัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ผ่านการกระตุ้นทางปัญญา พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริมการปรับตัวให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้อง ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่าง สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ยกระดับของสถานศึกษา และการ เรียนรู้ของผู้เรียน	รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะใน ยุคดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถ ยกระดับของสถานศึกษา และการ เรียนรู้ของผู้เรียน	5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับ การเปลี่ยนแปลง ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สื่อสารได้อย่าง สร้างสรรค์

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี และแนวคิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับ

เทคโนโลยี

นักวิชาการ นักวิจัย หลายคน ได้กล่าวถึง ความหมายของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 53) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์ สานเทศ สร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยี

ปานัสม์ ชุมภูยาละ (2563, หน้า 64) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความพยายามในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 39) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบมุมมองของการแก้ปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากร เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

กชพร อินธนู (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ อีกทั้งช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา (Problem Awareness) ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา (Problem Solving) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (Rethinking)

พิชญนันท์ อินทร์รักษ์ (2567, หน้า 25) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันที่อยู่ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมและปรับเปลี่ยนตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขัน สร้างความได้เปรียบและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนในการนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา อีกทั้งควรต้องปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อผู้เรียนในยุคดิจิทัลโดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

3.2 แนวคิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 16 – 17)

กล่าวไว้ว่า การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกที่ทุกประเทศต่างขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน จากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเร่งด่วน โดยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้การปรับหลักสูตรและวิธีการประเมินผลที่ตั้งอยู่บนฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ทั้งนี้เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เป้าหมายหลักเพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งในระดับผู้เรียน เช่น ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียน และสื่อการสอนมีความหลากหลายน่าสนใจ สามารถเรียนรู้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเมืองและชนบท ประโยชน์ในระดับครู อาจารย์ ผู้สอน เช่น สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายทำให้กระบวนการสอนง่ายขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ในระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบงานสารบรรณต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ และในระดับส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ผู้บริหารและบุคลากรภายในกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถวางแผนและการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ และวิราภรณ์ ส่งแสง (2565, หน้า 73) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยจะต้องมุ่งพัฒนาให้ครูมีความรู้ มีคุณลักษณะตามมาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล และผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล จากนั้นก็ต้องนำไปใช้ให้ทั่วทั้งสถานศึกษา และเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึง การมีวัฒนธรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และในท้ายที่สุดจะทำให้สถานศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนั้น การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องมีคุณลักษณะและทักษะมีความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถรับมือกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วได้เป็นอย่างดี

บุญณัฐฐา มาเชด (2565, หน้า 135) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา บทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำวัสดุ อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสื่อสาร ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ ศูนย์และหนึ่งแทนค่าสิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการเชิงตัวเลขในทฤษฎีข้อมูลหรือระบบข้อมูล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานองค์กรให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

รัชนิท พงศ์อุดม และภัสศรี ศิริประภา (2566, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันสูงมาก ทั้งเพื่อประโยชน์ด้านการสื่อสาร ความรู้ การพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองวิถีชีวิตคนในสังคม หลากหลายมิติรวมถึงความสะดวกสบายและความบันเทิง การพัฒนาเทคโนโลยีแต่ละด้านต้องใช้ความรู้ที่หลากหลาย เช่นเดียวกับเทคโนโลยีด้านการศึกษา ซึ่งต้องประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิชาการ นวัตกรรม และวิธีการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริญญา วรชนอก, ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ (2566, หน้า 70) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางสื่อและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรใช้เวลาในการศึกษาหาความรู้ทางด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี เปิดโอกาสทางการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อและเทคโนโลยีพัฒนาการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูและบุคลากรในด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 41) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัว และเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

ทิพวรรณ ช่างคิด และคณะ (2567, หน้า 166) กล่าวว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1. ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสนำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ การทำงานในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารสร้างความเชื่อค่านิยมในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและสามารถมองเห็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดเวลา ก่อนลงมือปฏิบัติจริง

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 8) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารต้องสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
 ไปกับเทคโนโลยี มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยี
 ดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การสอน และการบริหารจัดการศึกษา
 ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น
 สร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการ
 เรียนการสอนอย่างเหมาะสม เน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถเผชิญ
 และแก้ไขปัญหาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการดำรงชีวิตในโลก
 ยุคใหม่

จากความหมายและแนวคิดของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี
 ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 7 สรุปความหมายและแนวคิดของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

ความหมายของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	แนวคิดของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา อีกทั้งครูต้องปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อผู้เรียนใน	แนวคิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การสอน และการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี	กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา และพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียน และบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	1. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น 3. พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 4. พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมายของการกระตุ้นให้ เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	แนวคิดของการกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ยุคดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ตลอด ชีวิต การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมี จริยธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดทั้งต่อ ตนเองและผู้อื่น	เพื่อให้สามารถเผชิญและแก้ไข ปัญหาในยุคดิจิทัลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อ การดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่	ในการจัด การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี อย่างสร้างสรรค์ และเตรียมความ พร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตใน โลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5. เตรียมความพร้อมให้ ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตใน โลกยุคดิจิทัลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวคิดการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความหมายของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายของการเป็นผู้ประสานงาน และความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

จักรวาล สุขไมตรี (2561, หน้า 266) กล่าวว่า

การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562, หน้า 14) กล่าวว่า

การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมการประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน พึ่งพาอาศัยกันในแต่ละกลุ่มงานภายใน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการประชุมเป็นประจำทุก ๆ เดือน ส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมอบหมายให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2563,

หน้า 1) กล่าวว่า การประสานงานที่ดี หมายถึง การทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานนั้นบรรลุผลสำเร็จซึ่งมีทรัพยากรในการบริหารจัดการองค์การอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ หลักการบริหาร เครื่องจักร อุปกรณ์ และวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยคนหรือบุคลากรในหน่วยงานถือได้ว่าเป็นหัวใจของหน่วยงาน และเป็นทรัพยากรในการบริหารจัดการที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามคนหรือบุคลากรในหน่วยงานนั้น มีความแตกต่างกันทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ พฤติกรรม ทักษะ ความคิดริเริ่ม ความมีใจรักในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน ความชำนาญ

ที่จะปฏิบัติงานจึงเป็นเหตุทำให้การทำงานร่วมกันของคนในหน่วยงานเกิดปัญหา ความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน การประสานงาน ในการทำงานร่วมกันจึงกลายเป็นการประสานงานระหว่างกันทันที

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 42) กล่าวว่า การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็น ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะเป็นโค้ชของผู้ร่วมงานแต่ละ คนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว เอาใจใส่ ให้ความสำคัญของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะรับฟังผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกรู้ว่ากำลัง ถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

อาภาวรรณ จักรเขื่อน (2566, หน้า 59) กล่าวว่า การ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสาร แบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการ วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงาน ให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่าง บุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและ เทคนิคการมอบหมายงาน

Bass และ Avolio (1994, อ้างถึงใน อุษา บัณฑวง, 2565)

กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) ผู้นำจะมี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Mentor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการยอมรับ ในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากกว่ามีการ

ส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์ผู้ตามเป็นการส่วนตัว มีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยผู้นำจะดูแลว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยที่ผู้ตามจะรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นผู้ประสานงานที่เข้าใจถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ และความ ต้องการเฉพาะตัว ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือในทีมด้วยสัมพันธภาพที่ดี วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่รายบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาครู บุคลากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ

4.2 แนวคิดการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

บุคคล

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึง แนวคิดการเป็นผู้ประสานงาน และความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

จักรวาล สุขไมตรี (2561, หน้า 267) กล่าวว่า ความสำเร็จของการประสานงานนั้น จะทำให้เป้าหมายขององค์กร หรืองานที่วางไว้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมถึงทำให้เกิดการประหยัดเงิน ประหยัดเวลาในการบริหารจัดการ ตลอดจนลดปัญหาการขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่เกิดการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือการขัดแย้งทางความคิดหรือการขัดแย้งในทางปฏิบัติ

ภคปภา นาถะพินธุ (2563, หน้า 1 – 4) กล่าวว่า การประสานงานมีความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน กลายเป็นการประสานงานระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะความร่วมมือร่วมใจของทุก ๆ คนในองค์กรจะทำให้คนในองค์กรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ละเอียตรอบคอบ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงาน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2563, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการประสานงาน

1. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนหรือทุกหน่วยงานได้ทราบและเห็นด้วยเป็นส่วนรวมแล้ว จะช่วยส่งเสริมการประสานงานได้มาก ถ้าวัตถุประสงค์ไม่เป็นที่แน่นอนหรือไม่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน แต่ละหน่วยงานก็必将มีความเข้าใจต่างกัน เมื่อเป็นเช่นนี้วัตถุประสงค์ก็ไร้ผล ดังนั้นจึงต้องอาศัยการประสานงานเป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจ

2. ประหยัดเงินและประหยัดเวลา การประสานงานที่ดีจะช่วยตัดปัญหา การปฏิบัติงานซ้อนกันซึ่งจะทำให้ไม่สิ้นเปลืองกำลังคน กำลังเงิน และไม่เสียเวลาโดยใช่เหตุ

3. ลดปัญหาการขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความเห็นหรือประโยชน์ซึ่งแต่ละบุคคลหรือแต่ละหน่วยงานอาจจะเห็นไม่ตรงกัน และอาจจะขัดกันหรืออาจจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ งานย่อมจะก้าวถอยกัน ถ้ามีการประสานงานที่ดีแล้ว จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นและความเข้าใจในหน้าที่ของแต่ละฝ่ายดีขึ้น จะลดการก้าวถอยอันเป็นชนวนทำให้เกิดความขัดแย้ง ความแตกแยกซึ่งอาจจะเป็นผลเสียหายแก่งานได้

จะเห็นได้ว่าความสำคัญของการประสานงานนั้น จะทำให้เป้าหมายของหน่วยงานหรืองานที่วางไว้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมถึงทำให้เกิดการประหยัดเงิน ประหยัดเวลาในการบริหารจัดการ ตลอดจนลดปัญหาการขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือการขัดแย้งทางความคิดหรือการขัดแย้งในทางปฏิบัติ

จิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน การรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวผู้ร่วมงาน การให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึง

ความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

นันทน์ภัส พิมพ์กรกิติกุล, เบญจพร ชนะกุล และสุเวศ กลัศจรรย์ (2565, หน้า 20) กล่าวว่า การประสานงานต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการประสานงานทำความเข้าใจทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงานและมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยปรับเปลี่ยนการประสานงานที่เหมาะสมหลากหลายวิธี

ทิพวรรณ ช่างคิด และคณะ (2567, หน้า 166) กล่าวว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นประชาธิปไตย ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงและก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่าง โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง สร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานในยุคดิจิทัล
3. ผู้บริหารควรสอบถามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจ ตามความสนใจในการพัฒนางานเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัล

วันวิสา เสียงสนั่น และกรรณทิพย์ นาควิเชตร (2567, หน้า 122) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจและความเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและการปฏิบัติตนเป็นผู้ร่วมงานช่วยให้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแบ่งปันความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลภายในองค์กร โดยมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล การทำเช่นนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และเอาใจใส่

บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับบุคคล และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในหมู่บุคลากรและนักเรียน

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด.

(2567, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สนับสนุนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดีให้ความเคารพต่อความสามารถของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับครู และพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

(2568, หน้า ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการประสานงานที่ดีคือ “ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)” ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะนี้ประกอบด้วยทักษะหลายด้าน เช่น ทักษะการฟัง การพูด การควบคุมอารมณ์ การเข้าใจมุมมองของผู้อื่นและความแตกต่างระหว่างบุคคล และการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถประสานความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้ประสานงานควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็น และให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากความหมายและแนวคิดของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 8

ตาราง 8 สรุปความหมายและแนวคิดของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความหมายของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	แนวคิดของการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ผู้บริหารสามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ และความต้องการเฉพาะตัว ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือในทีมด้วยสัมพันธภาพที่ดี วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่รายบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาครู บุคลากรอย่างเหมาะสม	แนวคิดการเป็นผู้ประสานงานที่เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือการที่ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถประสานความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้ประสานงานควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็น และให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน	ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิด ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการเฉพาะตัว โดยให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม การเป็นผู้ประสานงานที่เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล 2. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม 3. การเป็นผู้ประสานงานที่ดี สร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามศักยภาพ

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมายของการเป็น ผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	แนวคิดของการเป็นผู้ประสานงาน เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
นอกจากนี้ยังควรทำหน้าที่เป็นที่ ปรึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงาน และ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้ อย่างเต็มที่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อความสำเร็จ	อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนา อย่างต่อเนื่องผ่านการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ช่วย ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรสามารถ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน	ถือเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการ ทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคลตาม ศักยภาพของตน ผ่านการวางแผน งานอย่างเป็นระบบ การมอบหมาย งานที่เหมาะสม การให้คำปรึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ลดความขัดแย้งภายในทีม และสร้าง การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4. การวางแผนงานอย่างเป็น ระบบ 5. ลดความขัดแย้งภายในทีม และสร้างการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี และแนวคิดการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่าน ได้กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้ดังนี้

สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตนในการแสดงออก มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่บุคลากร เป็นแบบอย่างการอุทิศตนในการทำงาน

ปานัสม์ ชุมภูยาละ (2563, หน้า 64) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีและการสร้างบารมี หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการกระทำที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ เป็นที่ไว้วางใจแก่ครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน

จิตอิสราภาพ ใจอารีย์ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ การกำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตาม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง การรับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และการอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง

อารีรัตน์ ศรีรักษา (2564, หน้า 40) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถในการมองการณ์ไกล การรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความสามารถโน้มน้าวผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้

ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่ายกย่องเคารพ นับถือจนเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้นจนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

รัตนา คนไว (2565, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถไว้วางใจได้ มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา และมีความสงบเสงี่ยม ไม่ถือตัวเพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตาม

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติดัวเป็นแบบอย่างหรือแสดงบทบาทสำหรับผู้ตาม ทำให้กลายเป็นแหล่งของความยินดีของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ ภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

Yulk (1994, p.317) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง รูปแบบอิทธิพลซึ่งไม่ได้เกิดจากอำนาจทางหน้าที่การงานโดยตำแหน่งหรือตามประเพณีแต่สามารถรับรู้ได้จากความรู้สึกของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลลักษณะพิเศษ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลลักษณะพิเศษ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในอุดมการณ์ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่รวมถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และจรรยาบรรณขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังเป็นผู้นำที่ได้รับความเคารพ ศรัทธา และไว้วางใจจากครูและบุคลากร โดยการกระทำของผู้นำจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมปฏิบัติตามแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิดการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่าน ได้กล่าวถึง แนวคิดการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้ดังนี้

สายชน แพงมา (2564, หน้า 132) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีใจหนักแน่น รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความเที่ยงธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความโปร่งใส ยึดระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน เมื่อมีปัญหาควรใช้ปัญญา เหตุผล ความถูกต้องในการแก้ปัญหา ไม่ใช่อารมณ์ ยึดถือความถูกต้อง มีจิตสาธารณะ ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตัวเป็นพลเมืองที่ดี

ชลธิชา บัวทอง (2566, หน้า 57) กล่าวว่า ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นับถือให้เกียรติผู้อื่น มีจิตใจเมตตา มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิต

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 138) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพดี จิตแจ่มใส กายสง่า วาจาดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ดี รู้กว้าง รู้ลึก ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความจริง และความถูกต้องและมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหาร และการดำรงชีวิตเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ ดังนั้นจึงสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ ได้ดังนี้

1. มีบุคลิกภาพดี จิตแจ่มใส กายสง่า วาจาดี
2. มีความรู้ดี รู้กว้าง รู้ลึก
3. ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความจริงและความถูกต้อง

4. มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน

5. มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารและการดำรงชีวิต

ปริญญา วรชนอก, ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ (2566, หน้า 70) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างภาพหรือวางแผนเกี่ยวกับอนาคตอย่างน่าสนใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ สร้างและรักษาบุคลิกลักษณะของตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อความไว้วางใจของผู้ร่วมงานและความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด

อภาววรรณ จักรเชื่อน (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

วันวิสา เลียงสนั่น และกรองทิพย์ นาควิเชตร (2567, หน้า 121) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารที่มีผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง พวกเขาควรมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและมีแนวทางสำหรับอนาคต ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุแต่ยังเป็นแรงบันดาลใจที่นำพาทั้งองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารควรมีความตระหนักรู้อย่างลึกซึ้งในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยแสดงความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พวกเขามุ่งมั่นที่ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักและไม่เพียงแต่นำทางแต่ยังร่วมลงมือทำงานไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน โดยมีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเสียสละ พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานศรัทธา เชื่อมั่น และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายและแนวคิดของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 9

ตาราง 9 สรุปความหมายและแนวคิดของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี	แนวคิดของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในอุดมการณ์ และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์และจรรยาบรรณขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน โดยมีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเสียสละ และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีอิทธิพลทางความคิดจะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ ศรัทธา	1. มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 2. สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. การแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจของครู ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์และการเป็น แบบอย่างที่ดี	แนวคิดของการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์และการเป็น แบบอย่างที่ดี	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ได้รับความเคารพ ศรัทธา และไว้วางใจจากครูและบุคลากร โดยการกระทำของผู้นำจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมปฏิบัติตามแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเสียสละ พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานศรัทธา เชื่อมั่น และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร	รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและแรงจูงใจของครู และบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน และขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 62) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มาจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครูที่เกิดจากการวางแผนในงานการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งเห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารมีเมตตาจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, หน้า 53) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ รวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 76) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เชื่อถือต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hoy & Miskel (1991, pp. 373 – 398 อ้างถึงใน วันวิสาข์ หอมขจร, 2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิก

Madaus, Scriven & Stufflebeam (1980, อ้างถึงใน ยุวดี ประทุม, 2559, หน้า 75) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้น การจะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ได้ร่วมมือกันดำเนินงานตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการวางแผน โน้มน้าว ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการ นักวิจัย หลายท่าน ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561, หน้า 45) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญก็คือประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบของสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อโรงเรียน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บางครั้งเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากันหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์การจะไปได้ก็ต่อเมื่อประสิทธิผลขององค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์การ จะสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาถือเป็นองค์การในระบบสังคมหนึ่งที่ต้องจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่าการบริหารสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

นันทวัน สิมะเตือ, สุพรรณิ สมานญาติ และสรายุทธ์ เศรษฐขจร (2565, หน้า 81) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน พัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้ผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในโรงเรียนภายใต้เงื่อนไข

ที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดีหรือมีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดีขึ้น

สาวิตรี รุ่งจันทร์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดวัดได้จากประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารงานทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Hoy & Miskel (2001, pp. 305 – 306) ประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของนักเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติทางบวก และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การบริหารที่มีประสิทธิผลจึงถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การทางการศึกษา เป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จของผู้บริหาร และเป็นพื้นฐานในการวางแผนนโยบาย พัฒนา และบริหารจัดการโรงเรียนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

3. ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา

ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2563, หน้า 44) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญที่ทำโดยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจ และความรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิชาการ โดยถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยนำบุคลากรทางการศึกษามาวางแผนการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ

พัชญ์พิชา จันทา (2563, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการวางแผน การดำเนินการ พัฒนาและปรับปรุง การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การนิเทศและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 190) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือเป็นคนดีเป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กัญญาณัฐ ตริผลพันธุ์ (2566, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานในสถานศึกษาทุกระดับ โดยงานวิชาการเป็นงานที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาคนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

นารี ปราณาม (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การงานดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลโดยมีการร่วมมือของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียน เกิดผลตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายในสถานศึกษา และการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

1.2 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

จากแนวคิดตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) ได้กล่าวถึงขอบข่ายด้านวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล

ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็น
หมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	งานด้านวิชาการ
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	

ตาราง 10 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	2. การจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	3. การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือแบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4. การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	5. การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม ประสานความร่วมมือ สถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณที่ แตกต่างกัน ไว้ดังนี้

ชุตินา พวงทอง (2563, หน้า 14) กล่าวว่า iva แผนการ ดำเนินงานในระยะหนึ่ง (ปกติ 1 ปี) ในอนาคตโดยการจัดทำในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรร ทรัพยากรที่เป็นตัวเงินให้กับงานและหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกในรูปของโครงการโดยมีการ กำหนดจำนวนเงินที่ประมาณการ ด้านการบริหาร กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

รักษณาลี สุริหาร (2563, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหาร งบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณในการคำนวณค่าใช้จ่าย และจัดสรร ทรัพยากรตามโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รวมถึงการบริหารกิจกรรมขององค์กรให้ถูกต้องตามระเบียบและได้ประโยชน์สูงสุด

วิภาณี เทียมจันทร์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบดูแล การใช้จ่ายงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการขององค์กร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วรารพร แต้มเรืองอิฐ (2565, หน้า 62) กล่าวไว้ว่า

การบริหารงบประมาณเป็นการวางแผนงบประมาณ มีแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานนั้น ๆ การกำหนดต้นทุนผลผลิตเพื่อให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจัดระบบ การจัดซื้อ จัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การบริหารงบประมาณบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

ทิจากร ใช้บางยาง (2566, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดสรรเงินงบประมาณที่ทางราชการจัดสรรให้สถานศึกษา โดยมีการวางแผน และการควบคุมทางการเงิน บริหารการเงินอย่างมีระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการ และมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

จากแนวคิดตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 - 36) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายด้านงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ

รายงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐานโดยตรง	1. การจัดทำแผน งบประมาณ คำขอตั้ง งบประมาณ และแผนปฏิบัติ การใช้จ่ายเงินงบประมาณ
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณ	2. การอนุมัติการใช้จ่าย งบประมาณ การขอโอนและ การขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ และการ ตรวจสอบติดตามการใช้ งบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ กองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	3. การบริหารจัดการ ทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

ตาราง 11 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
11. การวางแผนพัสดุ 12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ 15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	4. การวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุและพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ จัดทำ และจัดหาพัสดุ
17. การเบิกเงินจากคลัง 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19. การนำเงินส่งคลัง 20. การจัดทำบัญชีการเงิน 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ รายงาน	5. การดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานผลการ ดำเนินงานตามระเบียบ

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า
 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณ
 เกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ ค่าขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน
 งบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง
 งบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบ
 ติดตามการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร และการ
 ลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุและ
 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การดำเนินงานการเงิน

การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การส่งเสริมประสิทธิภาพ วินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

สงกรานต์ ตะโคตร (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

สุชาดา คำพิรุณ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดี โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด รักษาและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้อบรมบุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ภาณุมาต พงษ์เส็ง (2566, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการองค์กร เช่น การวางแผนนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ

แต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และได้บุคคลนั้นให้ทำประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานที่ดีที่สุด

เดียนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567, หน้า 35) กล่าวว่า
การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการ ดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการ ปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

จากแนวคิดตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น
- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 12
- ตาราง 12 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรอัตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	5. การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาและการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับภาระงาน โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 79) กล่าวว่า วัจว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริม งานกิจการนักเรียน การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน งานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 77) กล่าวว่า วัจว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 93 – 94) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผน การบริหารงานการศึกษา การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน และแนวการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

ชมพูนุท คำธรา (2566, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่เน้นไปทางด้านการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานและให้บริการแก่หน่วยงานภายในของสถานศึกษา โดยให้บริการด้านการศึกษา ทุกรูปแบบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวประสาน ที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนและงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสะดวกราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อดุลย์ อุบลลี (2566, หน้า 85) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผน การบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโน ผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4.2 ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

จากแนวคิดตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) ได้กล่าวถึง ด้านงานบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

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

หรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานทั่วไป	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิภาพการบริหารงาน
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	1. การวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานการศึกษา
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย	3. การประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

ตาราง 13 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา	
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และงานอาคารสถานที่
8. การดำเนินงานธุรการ 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11. การรับนักเรียน 15. การทัศนศึกษา 16. งานกิจการนักเรียน 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	5. การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนา และส่งเสริมนักเรียน

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า
 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุน ส่งเสริม
 การปฏิบัติงานในโรงเรียน เกี่ยวกับการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบ
 การบริหารงานการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
 การศึกษา การประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการงานพัฒนา
 และส่งเสริมนักเรียนเพื่อให้การจัดการศึกษา การจัดเรียนการสอน และการบริหารงาน
 ด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากตาราง 10 – 13 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานที่เป็นหมวดหมู่เดียวกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารงานวิชาการกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 5 ด้าน การบริหารงานงบประมาณกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 5 ด้าน การบริหารงานบุคคลกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 5 ด้าน และการบริหารงานทั่วไปกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 5 ด้าน

บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีภารกิจ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

อำเภอสว่างแดนดิน
อำเภอพังโคน
อำเภอพรรณานิคม
อำเภอนิคมน้ำอูน
อำเภวาริชภูมิ
อำเภอสองดาว
อำเภอเจริญศิลป์
รวมทั้งสิ้น 7 อำเภอ

การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 255 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 161 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 91 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 31,352 คน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 2,375 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 243 คน และครูผู้สอน 2,132 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, หน้า ออนไลน์)

ข้อมูลการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 58 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 991 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน 913 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2568, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมสำหรับการแข่งขัน
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
6. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมถึงหลักธรรมาภิบาล บูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย และ Soft Power
2. ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากบุคคล ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายทางจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และภัยจากไซเบอร์ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัย
ทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากร
วัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

แนวทางการพัฒนาในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา

การพัฒนาระบบสารสนเทศในส่วนราชการทุกระดับให้มีระบบข้อมูลจัดการ
และรายงาน เช่น ปพ. Online ระบบรายงานผลต่อพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวก
ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบ
บริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียว เพื่อลด
ภาระงานครูลดความซ้ำซ้อนของระบบงานและการจัดเก็บข้อมูล ส่งเสริมหน่วยงานใน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน
ของแต่ละหน่วยงาน เช่น PMQA มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานการ
ประกันคุณภาพของสถานศึกษา หรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจ
ในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร พัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ
Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, หน้า 85)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของ เรื่องที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้วนั้น ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัย แรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากร คุณภาพการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าจ้าง มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 18728 7. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จในงาน ควรมีแผนการทำงานของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน เหมาะสม 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีพื้นฐานการบริหาร มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษา 3) ความสัมพันธ์กับบุคลากร ควรได้รับการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 4) คุณภาพการบังคับบัญชา

การกำกับติดตาม การนิเทศ ความเสียสละทุ่มเท มีคุณธรรมและความโปร่งใส 5) นโยบาย และการบริหาร ควรกำหนดนโยบายการบริหารให้ชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และ 6) เงินเดือนและค่าจ้าง ควรมีมาตรฐานชัดเจน โปร่งใส สามารถวัดประสิทธิภาพงาน ของแต่ละบุคคลได้จริง

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 201) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสมการณในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ขนาดโรงเรียนและประสมการณในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01
6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่อง การศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจควรมีรางวัล มีโบนัส มีสิ่งตอบแทน เช่น การไปศึกษาดูงาน พาไปพักผ่อนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ให้ความดีความชอบหรือการยกย่องประกาศเกียรติคุณ
- 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับครูหรือบุคลากร จะเป็นที่น่ายกย่องเคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ

วันชาติ ยอดสูงสุด (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รองลงมาด้าน อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่น ในผู้อื่น รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อรรถา อำภวา (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการศึกษพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร สามารถนำพา สถานศึกษาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ที่ทันสมัย และต้องมอบหมายงานตาม ความเหมาะสม

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนที่นักวิชาการ ได้ทำการศึกษาไว้แล้วนั้น ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 174) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันโดยรวม แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของ
โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาด
ต่างกันโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้าน
ไม่มีความแตกต่างกัน 6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 7. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 17.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.38445 8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการ
พัฒนาไว้ด้วย

สาวิตรี รุ่งจันทิก (2564, หน้า 34) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการ
บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสุวรรณคูหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถใน
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสุวรรณคูหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 นั้น จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่ง ครูผู้สอนและตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิปริญญาตรีและวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 185) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานศึกษาจำแนกตาม อำเภอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.989$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.796^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การสร้างอิทธิพลทางความคิดในยุคดิจิทัล การกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารยุคใหม่ การสร้างวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี และการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21471 7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลมีผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 4) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และ 5) ด้านการสร้างอิทธิพลทางความคิดในยุคดิจิทัล ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีบริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

มีนักวิชาการและนักวิจัยต่างประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ดังนี้
 Boberg, J. E., Bourgeois, S. J., & Bryant, D. (2016, Abstract)
 ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการต่อผลสัมฤทธิ์วารสารการบริหารการศึกษา พบว่า “ความเป็นผู้นำการเรียนรู้” แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนสามารถเพิ่มผลกระทบของผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของนักเรียนชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในการปรับปรุงโรงเรียนในขณะที่ประสิทธิภาพโดยรวมของความเป็นผู้นำที่มีต่อความสำเร็จแต่การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ของนักเรียนก็มีส่วนช่วยให้

คณิตศาสตร์บรรลุผลทำให้การวิจัยก้าวหน้าไปสู่กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน
ชี้ให้เห็นว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันนำไปสู่ภาวะผู้นำของครูและนักเรียน

Berkovich, I., & Eyal, O. (2017, pp. 316 – 335) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการส่งเสริมพฤติกรรมทางอารมณ์ของครู
ในที่ทำงาน การศึกษาในโรงเรียนประถมของอิสราเอล แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการแสดงอารมณ์ของครูรวมถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้บริหารและพฤติกรรม
การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีผล
ทางอ้อมต่อการแสดงอารมณ์ของครูผ่านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ผลลัพธ์ดังกล่าวให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมการ
เปลี่ยนแปลงทางอารมณ์มีการกล่าวถึงผลกระทบทางทฤษฎีและทางปฏิบัติของการศึกษา

Timothy and Tom Pilgreen (2011, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ
การเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำเป็นหัวข้อที่เป็นที่นิยมในหมู่นักวิชาการเป็นผู้นำแต่สำหรับการ
การวิจัยผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะดูเหมือนลึกลับ วิธีการที่กำหนดใน
บริบทต่าง ๆ ผู้บริหารงานวิจัยอาจจะคิดว่าวิธีการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงผู้บริหารระดับสูง
หรือว่าพวกเขาไม่ได้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอที่จะเรียกตัวเองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือ
ที่แปลงเป็นองค์กรที่ระดับสูงหรือคณะกรรมการเสียงทึม ตั้งข้อสังเกตว่าภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงสามารถสอนได้เรียนรู้และฝึกฝน ดังต่อไปนี้ สนับสนุนคำสั่งนี้ส่งเสริมภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการที่ยอมรับได้สำหรับผู้บริหารการวิจัย แสดงให้เห็นว่า
นักปรัชญาที่แตกต่างกัน สามารถรวมเข้ากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแสดงให้เห็น
จากรูปแบบต่าง ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนา
งานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ
และต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและ
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จากงานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน พบว่าปัจจัย
การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อ
สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี
การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
และการเป็นแบบอย่างที่ดี ล้วนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของ

การจัดการศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางการบริหารที่เป็นการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไปซึ่งประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหาร ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลซึ่งการบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องการความทันสมัยมากขึ้น ภายใต้บริบทของโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมีบริบทเฉพาะทางด้านทรัพยากรและความพร้อม ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นในอนาคต จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อีกทั้งเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2
ปีการศึกษา 2568 จำนวน 991 คน จากทั้งหมด 61 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 913 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 2, 2568, หน้า ออนไลน์) ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 14 – 15

ตาราง 14 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

อำเภอ	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	รวมทั้งหมด
อำเภอพรรณานิคม	–	14	–	14
อำเภอพังโคน	–	5	–	5
อำเภวาริชภูมิ	–	5	–	5
อำเภอนิคมน้ำอูน	–	3	–	3
อำเภอสว่างแดนดิน	–	14	1	15
อำเภอสองดาว	1	7	–	8
อำเภอเจริญศิลป์	1	10	–	11
รวม	2	58	1	61

ตาราง 15 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขนาด โรงเรียน สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
ผู้บริหารโรงเรียน	2	72	4	78
ครู	24	841	48	913
รวม	26	913	52	991

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ปีการศึกษา 2568 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์
แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงโดยเลือกโรงเรียน
ทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน
จากทั้งหมด 61 โรงเรียน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 คน

1.2.2 ครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบ
ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 244 คน

1.2.2.1 ครูผู้สอนอำเภอพรรณานิคม จำนวน 14 โรงเรียน 56 คน

1.2.2.2 ครูผู้สอนอำเภอพังโคน จำนวน 5 โรงเรียน 20 คน

1.2.2.3 ครูผู้สอนอำเภวาริชภูมิ จำนวน 5 โรงเรียน 20 คน

1.2.2.4 ครูผู้สอนอำเภอนิคมน้ำอูน จำนวน 3 โรงเรียน 12 คน

1.2.2.5 ครูผู้สอนอำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 15 โรงเรียน 60 คน

1.2.2.6 ครูผู้สอนอำเภอส่องดาว จำนวน 8 โรงเรียน 32 คน

1.2.2.7 ครูผู้สอนอำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 11 โรงเรียน 44 คน
 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 คน
 และครูผู้สอนจำนวน 244 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพรรณานิคม
 จำนวน 14 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอพรรณานิคม	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านหนองโตกนาคำโนนธาตุ	1	13	14	1	4	5
2	บ้านตาลเลียน	1	13	14	1	4	5
3	บ้านเชิงชุม	1	13	14	1	4	5
4	บ้านอุนดง	2	14	16	1	4	5
5	ไทยรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก)	1	13	14	1	4	5
6	ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	14	15	1	4	5
7	บ้านคำแหว	1	14	15	1	4	5
8	บ้านคำซา	1	13	14	1	4	5
9	บ้านบึง	1	13	14	1	4	5
10	บ้านโนนทรายคำ	1	13	14	1	4	5
11	บ้านไร่บ้านไฮ	1	15	16	1	4	5
12	บ้านผักคำภู	1	13	14	1	4	5
13	ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	4	5
14	บ้านวังยาง	1	14	15	1	4	5
รวม		15	189	204	14	56	70

ตาราง 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพังโคน
จำนวน 5 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอพังโคน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านต้นผึ้ง	1	11	12	1	4	5
2	ชุมชนดงม่วงไข่	1	12	13	1	4	5
3	บ้านหนองบัว	2	14	16	1	4	5
4	บ้านแร่	1	14	15	1	4	5
5	บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล)	2	16	18	1	4	5
รวม		7	67	74	5	20	25

ตาราง 18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภวาริชภูมิ จำนวน 5 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภวาริชภูมิ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านคอเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	4	5
2	บ้านตาตภูวง	1	13	14	1	4	5
3	บ้านดงคำโพธิ์	1	12	13	1	4	5
4	บ้านกุดตะกาบ	1	15	16	1	4	5
5	บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	13	14	1	4	5
รวม		5	67	72	5	20	25

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอนิคมน้ำอุ่น จำนวน 3 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอนิคมน้ำอุ่น	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	13	14	1	4	5
2	บ้านสุวรรณคาม	1	13	14	1	4	5
3	บ้านอุ้นโคก	1	13	14	1	4	5
รวม		3	39	42	3	12	15

ตาราง 20 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 15 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอสว่างแดนดิน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)	1	14	15	1	4	5
2	บ้านคำสะอาด	2	14	16	1	4	5
3	บ้านบึงโน	2	17	19	1	4	5
4	บ้านหนองไผ่	1	13	14	1	4	5
5	บ้านตาลโกน	1	12	13	1	4	5
6	บ้านตาลเ็น (โพธิราชอำนวย)	1	13	14	1	4	5
7	ทรายมูลหนองกุ้งทรายศรีพิทยา	1	18	19	1	4	5
8	บ้านหินโงมโนนสร้างไผ่	2	14	16	1	4	5

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอสว่างแดนดิน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
9	บึงไต้โนนรังพัฒนา	1	13	14	1	4	5
10	บ้านถ่อน	1	18	19	1	4	5
11	บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	14	15	1	4	5
12	บ้านหนองหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)	4	48	52	1	4	5
13	บ้านหนองท่ม (พุทธานุเคราะห์)	2	18	20	1	4	5
14	บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	15	16	1	4	5
15	หนองหลวงวิทยานุกูล	1	17	18	1	4	5
รวม		22	258	280	15	60	75

ตาราง 21 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอสองดาว จำนวน 8 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอสองดาว	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านชัยชนะ	2	14	16	1	4	5
2	ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	4	5
3	บ้านภูตะคาม	1	17	18	1	4	5
4	บ้านสีสุกห้วยโง้ง	2	13	15	1	4	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอสองดาว	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
5	บ้านหนองแขวงประชาราษฎร์อำนวนาย	1	12	13	1	4	5
6	จงกลกิตติขจรวิทยา	1	12	13	1	4	5
7	บ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	2	18	20	1	4	5
8	หนองไผ่พรเจริญวิทยา	1	14	15	1	4	5
รวม		11	114	125	8	32	40

ตาราง 22 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 11 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	อำเภอเจริญศิลป์	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านดงบาก	1	14	15	1	4	5
2	บ้านดงสง่า	1	14	15	1	4	5
3	บ้านโคกศิลา	2	15	17	1	4	5
4	บ้านหนองทุ่มหนองโจด	1	13	14	1	4	5
5	บ้านกุดนาขาม (เชิดชูวิทยาสาร)	1	13	14	1	4	5
6	บ้านดอนชัยวิทยา	1	16	17	1	4	5
7	บ้านเหล่าบ้านถ่อน	1	15	16	1	4	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอเจริญศิลป์	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
8	บ้านหนองแวงน้อย	2	17	19	1	4	5
9	บ้านโพนบกหนองผือ	1	17	18	1	4	5
10	บ้านนาสีนวล	2	31	33	1	4	5
11	บ้านหนองแปน	2	14	16	1	4	5
รวม		15	179	194	11	44	55

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2568, ออนไลน์)

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ

องค์กรให้ทันสมัย

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

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

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ

ปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ
น้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร
บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า
และการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่าย
การดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแล้วกำหนดคำถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท
(Rensis Likert Method)

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำ
ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความ

สอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC)
 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน คีษานิเทศก์
 จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน มีรายชื่อ
 ดังต่อไปนี้

2.2.6.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1) อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจาก
 หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 10
 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
 ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) คีษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 1 คน คือ

2.1) ดร.ชอภกิจ กนกหงส์ คีษานิเทศก์ชำนาญการ
 พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3) ผู้บริหารโรงเรียน วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
 จำนวน 1 คน คือ

3.1) ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล) อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4) ครูผู้สอน วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จ
 การศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ

4.1) นางพรพรรณ ภูนาเหนือ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล) อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่า (IOC)
พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 43 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 2 ข้อ แสดงว่า
แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่
ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 58 – 59 (ภาคผนวก ง)

2.2.8 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ
ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไข
อีกครั้ง

2.2.9 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำ
แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร จำนวน 50 ชุด จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 10 คน
และครูผู้สอน 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านชะโนด1
โรงเรียนบ้านขามป้อม โรงเรียนชุมชนบ้านบางทรายน้อย โรงเรียนบ้านสองคอน
โรงเรียนสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชมราชชนนี 84 พรรษา โรงเรียนบ้านสามขามิตรภาพ
ที่ 3 โรงเรียนบ้านนาตะแบง1 โรงเรียนบ้านเหล่าคราม โรงเรียนบ้านโพนสว่าง
และโรงเรียนบ้านโนนยาง

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability Correlation) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค
(Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพของ
แบบสอบถาม มีดังนี้

2.2.10.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.519 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 พิจารณารายด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.519 – 0.661 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.852
 - 2) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.627 – 0.729 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857
 - 3) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827
 - 4) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886
 - 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.721 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875
- 2.2.10.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.281 – 0.834 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 พิจารณารายด้าน ดังนี้
- 1) การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.563 – 0.753 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.838
 - 2) การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.802 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.889
 - 3) การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.281 – 0.697 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.665
 - 4) การบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879
- 2.2.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง
- 2.2.12 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมรายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.2.1 การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์
ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.3.1 การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถาม
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถแปลความหมายได้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent
Sample และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบ
สมมติฐานโดยใช้ F-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ
ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความ
แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

4.8 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Valibity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน
เกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test)
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ
ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 หรือ LSD มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความ
เหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง
-1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม มาพิจารณาหากพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1.2.1 ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.2 ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 นายณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3.3 นายนาวา มาตราข ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำแหง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 ดร.อนุสรณ์ ภัทรคุณฤกษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.3 นางสาวณัฏฐชุตตร โคตรคำหาร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)

*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย
X_3	แทน	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี
X_4	แทน	การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_5	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี
X_t	แทน	ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
Y_1	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

- E แทน ผลสำเร็จของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
- Y' แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Z' แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 ฉบับ และครูผู้สอน 244 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t - test ชนิด Independent Sample) และสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t - test ชนิด Independent Sample) และสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของ
ผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	61	20
2. ครูผู้สอน	244	80
รวม	305	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	114	37.40
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	119	39.00
3. มากกว่า 20 ปี	72	23.60
รวม	305	100.00

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 305 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 24

ตาราง 24 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง	4.61	0.35	มากที่สุด	4
2	การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้ทันสมัย	4.60	0.32	มากที่สุด	5
3	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ไปกับเทคโนโลยี	4.64	0.31	มากที่สุด	1

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	4.63	0.33	มากที่สุด	2
5	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.62	0.34	มากที่สุด	3
รวม		4.62	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม ($\bar{X} = 4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.64$) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.63$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.62$) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.61$) และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ($\bar{X} = 4.60$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง

ตาราง 25 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
ยอมรับความเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตได้ อย่างรอบด้าน มีเป้าหมาย แนวนโยบายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง	4.76	0.50	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กรให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร	4.58	0.53	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร อย่างเหมาะสม	4.59	0.59	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรมี ความเข้าใจ เข้า ร่วม สื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.62	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.56	0.62	มากที่สุด	5
รวม		4.61	0.35	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตได้อย่างรอบด้าน มีเป้าหมายแนวนโยบายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.76$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.59$) และผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย

ข้อ	การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้บริหาร	4.66	0.56	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์	4.56	0.58	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน	4.59	0.59	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาทักษะผ่านการกระตุ้นทางปัญญา	4.59	0.60	มากที่สุด	4

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถระดับสถานศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.63	0.58	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.66$) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพิ่มขีดความสามารถระดับสถานศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

ข้อ	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.50	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา	4.58	0.54	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน	4.62	0.57	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.63	0.55	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	0.58	มากที่สุด	4
รวม		4.64	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตาราง 28 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นผู้ประสานงาน เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิด ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการเฉพาะตัว	4.71	0.50	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม	4.57	0.57	มากที่สุด	5

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการ ทำงานที่เปิดกว้าง มีความสามารถในการ ประสานงานและเข้าใจถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรรายบุคคลตามศักยภาพ	4.66	0.57	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็น ระบบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษา รวมถึงสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่	4.65	0.55	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้ง ภายในทีม และสร้างการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.59	มากที่สุด	4
รวม		4.63	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยคำนึงถึง
ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิด ความสามารถ ความสนใจ และความ
ต้องการเฉพาะตัว ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้าง
มีความสามารถในการประสานงานและเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สนับสนุนการ
พัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.66$) และผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่าง
เป็นระบบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษารวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

ตาราง 29 ภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการ เป็นแบบอย่างที่ดี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารประพฤติตนพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่น ในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบและ ความเสียสละ	4.74	0.49	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจและ ความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างต่อเนื่อง	4.55	0.56	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ ศรัทธา รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม	4.61	0.60	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และมุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.59	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งผลโดยตรง ต่อทัศนคติและแรงจูงใจของครูและบุคลากร ในโรงเรียน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการ ทำงานร่วมกัน	4.63	0.59	มากที่สุด	2
รวม		4.62	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารประพฤติตนพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบและความเสียสละ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและแรงจูงใจของครู และบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ ศรัทธา รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 30

ตาราง 30 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.65	0.32	มากที่สุด	1
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.64	0.33	มากที่สุด	3
3	การบริหารงานบุคคล	4.63	0.31	มากที่สุด	4
4	การบริหารงานทั่วไป	4.65	0.32	มากที่สุด	2
รวม		4.65	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.65$) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.65$) การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.64$) และการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 31 – 34

ตาราง 31 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ	4.80	0.43	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.52	0.57	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือ แบบเรียน และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.68	0.53	มากที่สุด	3

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.55	0.62	มากที่สุด	4
5	โรงเรียนมีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการ ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้	4.71	0.57	มากที่สุด	2
รวม		4.65	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.80$) โรงเรียนมีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.71$) และโรงเรียนมีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือแบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

ตาราง 32 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการบริหาร
งานงบประมาณ

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอต้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	4.75	0.48	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ	4.56	0.57	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.59	0.60	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนมีการวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุและ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ	4.62	0.59	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผล การดำเนินงานตามระเบียบ	4.68	0.54	มากที่สุด	2
รวม		4.64	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 32 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา การบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ ค่าขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ($\bar{X} = 4.75$) โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.68$) โรงเรียนมีการวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตาราง 33 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีกระบวนการวางแผน อัตรากำลังและการจัดสรรอัตรา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.77	0.46	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.52	0.59	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย	4.54	0.69	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.65	0.54	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีการพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.68	0.51	มากที่สุด	2
รวม		4.63	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีการพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.68$) และโรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

ตาราง 34 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานการศึกษา	4.74	0.49	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา	4.55	0.55	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.63	0.58	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่	4.65	0.57	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการงานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	4.70	0.50	มากที่สุด	2
รวม		4.65	0.32	มากที่สุด	

จากตาราง 34 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารงานการศึกษา ($\bar{X} = 4.74$) โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X} = 4.70$) โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 35 – 36

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดีจิตัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 61)		ครูผู้สอน (N = 244)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง	4.71	0.22	4.59	0.37	3.357**	.001
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ ทันสมัย	4.67	0.27	4.59	0.33	1.754	.080
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไป กับเทคโนโลยี	4.69	0.28	4.63	0.32	1.373	.171
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	4.66	0.29	4.63	0.34	0.683	.495
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.68	0.25	4.60	0.36	1.485	.139
รวม	4.68	0.22	4.61	0.30	1.792	.074

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดีจิตัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความ
คิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดี
จิตัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนยุค ดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับความเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.735	2	0.368	3.055*	0.049
	ภายในกลุ่ม	36.332	302	0.120		
	รวม	37.067	304			
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้าง วัฒนธรรมขององค์กรให้ ทันสมัย	ระหว่างกลุ่ม	0.648	2	0.324	3.189*	0.043
	ภายในกลุ่ม	30.666	302	0.102		
	รวม	31.314	304			
3. การกระตุ้นให้เกิดการ เรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.582	2	0.291	3.003	0.051
	ภายในกลุ่ม	29.266	302	0.097		
	รวม	29.848	304			
4. การเป็นผู้ประสานงาน เข้าใจถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.269	2	0.135	1.266	0.284
	ภายในกลุ่ม	32.149	302	0.106		
	รวม	32.418	304			
5. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์และการเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.443	2	0.722	6.468**	0.002
	ภายในกลุ่ม	33.701	302	0.112		
	รวม	35.144	304			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนยุค ดิจิทัลโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.670	2	0.335	4.102	0.17
	ภายในกลุ่ม	24.667	302	0.082		
	รวม	25.337	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD. ดังตาราง 37

ตาราง 37 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลยอมรับ ความเปลี่ยนแปลง	LSD.		$\bar{X}$	4.60	4.67	4.54
		น้อยกว่า 10 ปี	4.60	–	–.07	.06
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.67	–	–	.13*
		มากกว่า 20 ปี	4.54	–	–	–
2. การเป็นนักสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อ สร้างวัฒนธรรมของ องค์กรให้ทันสมัย	LSD.		$\bar{X}$	4.57	4.66	4.57
		น้อยกว่า 10 ปี	4.57	–	–.09*	–0.002
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.66	–	–	.09
		มากกว่า 20 ปี	4.57	–	–	–

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อย กว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
3. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ และการเป็น แบบอย่างที่ดี	Scheffe		$\bar{x}$	4.58	4.70	4.54
		น้อยกว่า 10 ปี	4.58	-	-.12*	.04
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.70	-	-	.16*
		มากกว่า 20 ปี	4.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และสถิติ การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความ เหมาะสม

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig.
	ผู้บริหาร (N=61)		ครูผู้สอน (N=244)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.74	0.25	4.63	0.33	2.322*	.021
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.73	0.24	4.62	0.35	2.328*	.021
3. การบริหารงานบุคคล	4.66	0.31	4.63	0.31	0.830	.407
4. การบริหารงานทั่วไป	4.74	0.24	4.63	0.33	2.478*	.014
รวม	4.72	0.21	4.63	0.29	2.325*	.021

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน

2.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหาร งานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.671	2	0.336	3.373*	.036
	ภายในกลุ่ม	30.047	302	0.099		
	รวม	30.718	304			
2. การบริหาร งานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.778	2	0.389	3.536*	.030
	ภายในกลุ่ม	33.230	302	0.110		
	รวม	34.008	304			
3. การบริหาร งานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.380	2	0.190	1.987	.139
	ภายในกลุ่ม	28.892	302	0.096		
	รวม	29.272	304			

ตาราง 39 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การบริหาร งานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.805	2	0.403	4.029*	.019
	ภายในกลุ่ม	30.171	302	0.100		
	รวม	30.976	304			
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.636	2	0.318	4.265*	.015
	ภายในกลุ่ม	22.521	302	0.075		
	รวม	23.157	304			

จากตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD.

ดังตาราง 40

ตาราง 40 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ LSD.

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การบริหารงาน วิชาการ	LSD.		$\bar{X}$	4.65	4.70	4.58
		น้อยกว่า 10 ปี	4.65	–	–.05	.07
		ตั้งแต่ 10–20 ปี	4.70	–	–	.12*
		มากกว่า 20 ปี	4.58	–	–	–
2. การบริหารงาน งบประมาณ	LSD.		$\bar{X}$	4.62	4.70	4.58
		น้อยกว่า 10 ปี	4.62	–	–.08	.04
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.70	–	–	.12*
		มากกว่า 20 ปี	4.58	–	–	–
4. การบริหารงาน ทั่วไป	LSD.		$\bar{X}$	4.64	4.71	4.59
		น้อยกว่า 10 ปี	4.64	–	–.07	.05
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.71	–	–	.12*
		มากกว่า 20 ปี	4.59	–	–	–
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาส โดยรวม	LSD.		$\bar{X}$	4.63	4.70	4.59
		น้อยกว่า 10 ปี	4.63	–	–.07	.04
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.70	–	–	.11*
		มากกว่า 20 ปี	4.59	–	–	–

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่
พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสโดยรวม การบริหารงานวิชาการ
การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 41

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t											
X_1	.893**										
X_2	.896**	.734**									
X_3	.862**	.735**	.715**								
X_4	.839**	.694**	.712**	.612**							
X_5	.884**	.725**	.761**	.720**	.651**						
Y_t	.822**	.718**	.725**	.773**	.689**	.693**					
Y_1	.727**	.669**	.655**	.671**	.581**	.604**	.852**				
Y_2	.724**	.633**	.608**	.715**	.596**	.619**	.893**	.693**			
Y_3	.674**	.570**	.608**	.623**	.588**	.562**	.833**	.608**	.652**		
Y_4	.705**	.598**	.627**	.651**	.609**	.602**	.864**	.634**	.718**	.622**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
(Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xtyt} = 0.822$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
โดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
(X_t) การบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xty1} = 0.727$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
(X_t) การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xty2} = 0.724$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
(X_t) การบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xty3} = 0.674$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
(X_t) การบริหารงานทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xty4} = 0.705$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5
ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 42 – 46

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.718**	สูง
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	0.725**	สูง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	0.773**	สูง
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.689**	ปานกลาง
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	0.693**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.822**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม
(Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xtyt} = 0.822^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี
(X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x3yt} = 0.773^{**}$) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ
เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2yt}
 $= 0.725^{**}$) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อยู่ในระดับสูง ($r_{x1yt} = 0.718^{**}$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี
(X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5yt} = 0.693^{**}$) การเป็นผู้ประสานงาน
เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4yt} =$
 0.689^{**}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
การบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.669**	ปานกลาง
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	0.655**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	0.671**	ปานกลาง
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.581**	ปานกลาง
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	0.604**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.727**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy1} = 0.727^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y1} = 0.671^{**}$) ส่วนการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y1} = 0.581^{**}$)

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.633**	ปานกลาง
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	0.608**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	0.715**	สูง
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.596**	ปานกลาง
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	0.619**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.724**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy2} = 0.724^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์สูงสุดโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x3y1} = 0.715^{**}$) ส่วนการเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y2} = 0.596^{**}$)

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
การบริหารงานบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.570**	ปานกลาง
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	0.608**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	0.623**	ปานกลาง
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.588**	ปานกลาง
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	0.562**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	0.674**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy3} = 0.674^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์สูงสุดโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.623^{**}$) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_3} = 0.562^{**}$)

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
การบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.598**	ปานกลาง
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	0.627**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	0.651**	ปานกลาง
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.609**	ปานกลาง
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	0.602**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.705**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการบริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy4} = 0.705^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการบริหารงานทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์สูงสุดโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y4} = 0.651^{**}$) ส่วนการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y4} = 0.598^{**}$)

ตาราง 47 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา				
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม (Y_1)	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)
1. การมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลยอมรับความ เปลี่ยนแปลง (X_1)	สูง 0.718**	ปานกลาง 0.669**	ปานกลาง 0.633**	ปานกลาง 0.570**	ปานกลาง 0.598**
2. การเป็นนักสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อสร้าง วัฒนธรรมขององค์กร ให้ทันสมัย (X_2)	สูง 0.725**	ปานกลาง 0.655**	ปานกลาง 0.608**	ปานกลาง 0.608**	ปานกลาง 0.627**
3. การกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้ไปกับ เทคโนโลยี (X_3)	สูง 0.773**	ปานกลาง 0.671**	สูง 0.715**	ปานกลาง 0.623**	ปานกลาง 0.651**
4. การเป็นผู้ประสาน งานเข้าใจถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (X_4)	ปานกลาง 0.689**	ปานกลาง 0.581**	ปานกลาง 0.596**	ปานกลาง 0.588**	ปานกลาง 0.609**
5. การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์และการ เป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	ปานกลาง 0.693**	ปานกลาง 0.604**	ปานกลาง 0.619**	ปานกลาง 0.562**	ปานกลาง 0.602**

ตาราง 47 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา				
	ประสิทธิผลการบริหารงานของ โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาโดยรวม (Y_t)	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t)	สูง 0.822**	สูง 0.727**	สูง 0.724**	ปานกลาง 0.674**	สูง 0.705**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมในระดับสูง ($r_{XtYt} = 0.822^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ (Y_1) ($r_{XtY1} = 0.727^{**}$) การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ($r_{XtY2} = 0.724^{**}$) และการบริหารงานทั่วไป (Y_4) ($r_{XtY4} = 0.705^{**}$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 48 – 52

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	.773	.597	.596	.369	.045	.419	8.207**	.000
การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.820	.672	.670	.184	.041	.218	4.468**	.000
การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	.830	.668	.685	.150	.047	.174	3.175**	.002
การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	.833	.694	.690	.103	.044	.131	2.376*	.018

$\alpha = 0.914$ S.E._{est} = $\pm .15370$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.419 รองลงมา คือ การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.218 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.174 และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.131 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้ร้อยละ 69.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15370

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.914 + 0.369 X_3 + 0.184 X_4 + 0.150 X_2 + 0.103 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.419 Z_3 + 0.218 Z_4 + 0.174 Z_2 + 0.131 Z_1$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	.671	.450	.448	.301	.063	.297	4.764**	.000
การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)	.719	.518	.514	.249	.058	.273	4.258**	.000
การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)	.735	.541	.536	.240	.062	.242	3.895**	.000

$\alpha = 1.004$ S.E._{est} = $\pm .21647$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.297 รองลงมา

คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.273 และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 53.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.21647

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.004 + 0.301 X_3 + 0.249 X_1 + 0.240 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.297 Z_3 + 0.273 Z_1 + 0.242 Z_2$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3)	.715	.511	.509	.529	.061	.496	8.635**	.000
การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.742	.551	.548	.218	.054	.212	4.045**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)	.747	.557	.553	.122	.059	.124	2.068*	.040

$$\alpha = 0.615 \quad S.E._{est} = \pm .22364$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.496 รองลงมา คือ การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.124 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 55.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.22364

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.615 + 0.529 X_3 + 0.218 X_4 + 0.122 X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.496 Z_3 + 0.212 Z_4 + 0.124 Z_5$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้ไปกับ เทคโนโลยี (X_3)	.623	.388	.386	.330	.061	.334	5.431**	.000
การเป็นผู้ประสาน งานเข้าใจถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.675	.456	.452	.233	.058	.245	4.013**	.000
การเป็นนักสร้างแรง บันดาลใจเพื่อสร้าง วัฒนธรรมของ องค์กรให้ทันสมัย (X_2)	.686	.470	.465	.188	.067	.195	2.815**	.005

$\alpha = 1.155$ S.E._{est} = $\pm .22703$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่
สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการ
เรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)
และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย(X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไป
กับเทคโนโลยี (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.334 รองลงมา
คือ การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.245 และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรม
ขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.195

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 46.5 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.22703

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.155 + 0.330 X_3 + 0.233 X_4 + 0.188 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.334 Z_3 + 0.245 Z_4 + 0.195 Z_2$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้ไปกับ เทคโนโลยี (X_3)	.651	.423	.422	.368	.060	.361	6.093**	.000
การเป็นผู้ประสาน งานเข้าใจถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.703	.494	.491	.248	.058	.254	4.308**	.000
การเป็นนักสร้างแรง บันดาลใจเพื่อสร้าง วัฒนธรรมของ องค์กรให้ทันสมัย (X_2)	.712	.507	.502	.187	.066	.188	2.825**	.005

$\alpha = 0.938$ $S.E._{est} = \pm .22520$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 รองลงมา คือ การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.254 และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.188 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 50.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.22520

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.938 + 0.368 X_3 + 0.248 X_4 + 0.187 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.361 Z_3 + 0.254 Z_4 + 0.188 Z_2$$

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังตาราง 53

ตาราง 53 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์/ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ตัวแปรเกณฑ์/ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา					สรุป
	การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม (Y ₅)	
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X ₁)	✓	X	X	X	✓	มีอำนาจ พยากรณ์
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ องค์กรให้ทันสมัย (X ₂)	✓	X	✓	✓	✓	มีอำนาจ พยากรณ์
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ไปกับเทคโนโลยี (X ₃)	✓	✓	✓	✓	✓	มีอำนาจ พยากรณ์
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจ ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	X	✓	✓	✓	✓	มีอำนาจ พยากรณ์
5. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์และการเป็น แบบอย่างที่ดี (X ₅)	X	✓	X	X	X	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 53 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงนำไปหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล “การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ครู บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองไปกับ เทคโนโลยี มีการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา และชัดเจน ผู้บริหารต้องดึงศักยภาพ ของครู บุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการว่าจะสื่อสารอย่างไร ให้ครูเล็งเห็นความสำคัญของ เทคโนโลยี...”

(นาวา มาตราข, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ ทันกับยุคดิจิทัลโดยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ และยอมรับการใช้ เทคโนโลยี มีการสื่อสารที่สร้างสรรค์ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี เช่น Digital Workshop การเรียนรู้ออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ผู้นำต้องเป็นต้นแบบ (Role Model) ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการเปิดรับ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความ น่าเชื่อถือ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน...”

(ณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการ สร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหาร ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่ง ของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ควรสร้างความตระหนัก ใฝ่เรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์....”

(รัชฎาพร งอยภูธร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสืบบทบาทในการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาโรงเรียน สร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีควรอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปรับใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การบริหารอย่างยั่งยืน...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเชื่อมโยงครู ผู้เรียน ผู้บริหารโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูบุคลากรเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ มากกว่าการบรรยาย เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้ครู บุคลากร มีการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์...”

(ณัฐชนนุตตร โคตรคำหาร, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...การกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยีต้องเริ่มจากผู้บริหารเองที่ต้องมีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างระบบสนับสนุนให้ครูสามารถเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 26 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสืบบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Community) สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของเทคโนโลยี โดยเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจและกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องสื่อสารให้บุคลากรเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว...”

(อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นำการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยีควรดำเนินการไปพร้อมกับการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารเชิงบวก สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 30 กันยายน 2568)

ตาราง 54 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	พลชัย ชุมปัญญา	ชอปกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ วาตะวัฒนะ	ณัฐศิลป์ ทองอมระใหญ่	นาวา มาตราช	อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์	รัชฎาพร งามยงธร	ณัฐฐนัฐตร โคตรคำหาร		
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90.00

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง พัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	โดยภา ภาวะบุตร	สาธิต บัญชีไป	พลชัย ชุมปัญญา	ชอบกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ ภาวะวัฒนะ	ณัฐภูมิ ทองอมใหญ่	นางา มาตราช	อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์	รัฐภาพร อยุทธ	ณัฐชุตตร โคตรคำหาร		
2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และเป็น แบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยี	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8	80.00
3. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความตระหนัก รู้และเข้าใจในการใช้ เทคโนโลยีอย่าง สร้างสรรค์ และร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	7	70.00
4. ผู้บริหารโรงเรียนควร มีการกำหนดนโยบาย และสนับสนุน ส่งเสริม ทักษะดิจิทัลให้บุคลากร			✓	✓	✓			✓		✓	5	50.00
5. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีการสื่อสารที่ ชัดเจน เพื่อสร้างความ เข้าใจและเจตคติที่ดีต่อ เทคโนโลยี			✓			✓	✓	✓	✓		5	50.00

จากตาราง 54 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี
3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความตระหนักรู้และเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายและสนับสนุน ส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากร
5. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยี

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล “การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือ การเข้าใจผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ การทำงานร่วมกันต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา จึงจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน และส่งเสริมองค์กรทั้งภายใน และภายนอกให้มีสัมพันธภาพที่ดี เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปด้วยกัน...”

(นาวา มาตราช, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทเป็นผู้เชื่อมโยงความหลากหลายของบุคคล ทีม และระบบงานเข้าด้วยกัน โดยเข้าใจและเคารพในจุดแข็งของแต่ละคน การสร้างทีมแบบ Cross-functional ผสมผสานบุคลากรจากหลายฝ่ายให้ทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยง เป้าหมาย ชุมชน วัฒนธรรม และรูปแบบของการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ...”

(ณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างระหว่างวัย ประสบการณ์ หรือความพร้อมของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนย่อมมีข้อจำกัด และศักยภาพที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือ เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ และสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสามัคคีในองค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล...”

(รัชฎาพร งอยภูธร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจภายในองค์กร ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดร่วมทำในการพัฒนาโรงเรียน การเป็นผู้ประสานงานที่ดีควรมุ่งสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้สั่งการ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนาตามศักยภาพ เพื่อให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่...”

(ณัฐชนุตตร โคตรคำหาร, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ประสานงานที่เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากร สามารถประสานงาน สื่อสารข้อมูลเชิงสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม การใช้เทคโนโลยีช่วยเก็บข้อมูลและติดตามผลจะเอื้อต่อการบริหารที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในองค์กร...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์, สัมภาษณ์, 26 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความแตกต่างของบุคลากร เคารพในศักยภาพของแต่ละคน และใช้ความเข้าใจในการประสานความร่วมมือภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่เปิดกว้าง จะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำยุคใหม่ ผู้บริหารต้องมีทักษะทางอารมณ์ เพื่อเข้าใจแรงจูงใจ ความต้องการ และข้อจำกัดของบุคลากรแต่ละคน การประสานงานควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารเชิงบวก และการยอมรับในความหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(อนุสร ภัทรศุภฤกษ์, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีบทบาทในฐานะ ศูนย์กลางของ
การประสานงาน ระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยอาศัยความเข้าใจใน
บริบทความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารที่เข้าใจ
ความแตกต่างของบุคลากร จะสามารถมอบหมายงาน และพัฒนาศักยภาพของแต่ละ
คนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมี
คุณภาพ...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 30 กันยายน 2568)

ตาราง 55 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคดิจิทัล การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

[illegible]

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ
	ไชยภ ภาวะบุตร	สาธิต บัญเิน	พลชัย ชุ่มปัญญา	ชอบกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ วาทีวัฒนะ	ณัฐดี ทองอมใหญ่	นาวา มาตราช	อนัสรา ภัทรศุภกิจ	รัฐภาพร งอยภูธร	ณัฐชัฐตร โคตรคำหาร	
2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรรู้และเข้าใจความ แตกต่างระหว่างบุคคล เคารพ และเชื่อมั่นใน ศักยภาพที่แตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
3. ผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้ทักษะการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ กำหนดแนวทางในการ พัฒนาที่เหมาะสม		✓		✓	✓			✓		4	40.00
4. ผู้บริหารโรงเรียนควร ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใน การประสานงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาบุคลากรอย่าง เต็มศักยภาพ					✓		✓		✓	3	30.00

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	
	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	พลชัย ชุ่มปัญญา	ชอปกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ วาทีวัฒนะ	ณัฐวุฒิ ทองอมใหญ่	นาวา มาตราช	อนัสรา ภัทรศุภฤกษ์	รัชฎาพร ออยภูธร			ณัฐชนันต์ตร โคตรคำหาร
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงครูบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ที่มีประสิทธิภาพ						✓	✓			✓	3	30.00

จากตาราง 55 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี นำไปสู่การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และลดความขัดแย้งในองค์กร
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพ และเชื่อมั่นในศักยภาพที่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสม
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประสานงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงครู บุคลากร
ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล “การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
ให้ทันสมัย” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาท
สำคัญในการสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู และบุคลากร การเป็นแบบอย่างที่ดี
ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายใน และภายนอก ทั้งด้านการพูด การสื่อสาร ด้านบุคลิกภาพ
การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะเท่าทันเทคโนโลยี ตลอดจนแสดงออกถึงความ
มุ่งมั่นและศรัทธาในศักยภาพของบุคลากร หากผู้บริหารดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ก็
สร้างความเชื่อมั่น ทำให้ครูและบุคลากร มีทัศนคติที่ดี และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง...”

(นาวา มาตราข, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ที่
ชัดเจน และสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้
องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลได้ โดยใช้เรื่องราว Story telling ที่จับใจ
สื่อสาร สร้างพันธกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง...”

(ณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างแห่งการเปลี่ยนแปลง โดย
เริ่มจากการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ทันสมัย การสร้างแรงบันดาลใจให้ครู และบุคลากรเกิดขึ้นได้จากการให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ การชื่นชม
ในผลงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การ
หล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรให้มีความร่วมมือและพร้อมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองด้าน AI อย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน...”

(รัชฎาพร ทยอยภูธร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...การสร้างแรงบันดาลใจของครู และบุคลากรในโรงเรียนควรเน้นการนำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การสื่อสาร การนิเทศภายใน และการชี้แนะอย่างมีระบบ เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและเต็มใจในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปรับตัว ซึ่งจะช่วยยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัยและยั่งยืนในระยะยาว...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และลงมือปฏิบัติจริง เชื่อมโยงหัวใจของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย...”

(ณัฐชนนุดตาร โคตรคำหาร, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมบุคลากรเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ, สัมภาษณ์, 26 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผ่านการสื่อสารเชิงบวก การให้คำปรึกษาอย่างเข้าใจ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัยต้องเริ่มจากการเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เปิดรับสิ่งใหม่ พร้อมส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการร่วมมือในยุคดิจิทัล...”

(สาธันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยภาค ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	พลชัย ชุมปัญญา	ชอบกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ ภาวะวัฒนะ	ณัฐภูมิ ทองอมมใหญ่	นาวา มาตราช	อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์	รัฐภาพร อยุทธ	ณัฐฐินุตตร โคตรคำหาร		
2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเองทั้ง ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเทคโนโลยี เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ แก่ครูและบุคลากร	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	70.00
3. ผู้บริหารโรงเรียน ควรสื่อสารเชิงบวก เป็นเครื่องมือสำคัญใน การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเต็มใจในการพัฒนา ตนเองและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง				✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	60.00
4. ผู้บริหารโรงเรียนควร สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ทันสมัย ส่งเสริม บุคลากรให้ยอมรับ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ		✓	✓	✓		✓		✓		✓	6	60.00

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	
	ไชยา ภาวະบุตร	สาธิต บัญเฑียร	พลชัย ชุ่มปัญญา	ชอปกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ	ณัฐพร ทองอมระใหญ่	นาวา มาตราช	อนัสรา ภัทรศุภกิจ	รัฐภาพร งามยงธร			ณัฐชนันต์ โคตรคำหาร
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แรงบันดาลใจผ่านการยกย่อง ชื่นชม และให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ จะสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร	✓						✓	✓		✓	4	40.00

จากตาราง 56 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเทคโนโลยี เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารเชิงบวก เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเต็มใจในการพัฒนาตนเอง
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย ส่งเสริมบุคลากรให้ยอมรับ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แรงบันดาลใจผ่านการยกย่อง ชื่นชม และให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ จะสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล “การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานให้ชัดเจน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะสามารถนำพาโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร หากผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษา ก็จะสามารถนำพาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(นาวา มาตราข, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มของปัญหาและโอกาสล่วงหน้า สามารถกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่เปิดใจรับเทคโนโลยีและความคิดใหม่ ๆ จะสามารถสร้างนวัตกรรมทางการบริหารและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน...”

(ณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รอบคอบ และสามารถคาดการณ์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเป็นระบบ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มากกว่าที่จะมองเป็นอุปสรรค...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมองโลกกว้างและรู้เท่าทันเหตุการณ์ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์...”

(รัชฎาพร งามยงธร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2568)

“...วิสัยทัศน์ของผู้บริหารถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คือการมองเห็นภาพรวมของการศึกษาในอนาคต การเตรียมความพร้อมของบุคลากร และระบบการบริหารให้รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน...”

(ชอบกิจ กนกหงส์, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรยกระดับภาวะผู้นำด้วยแนวทาง 4V Vision การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล Value ยึดคุณค่าความเสมอภาค และโอกาสทางการศึกษา Velocity การยอมรับและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว Versatility การปรับตัวได้อย่างหลากหลาย และยืดหยุ่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(ณัฐชนนุตตร โคตรคำหาร, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีมุมมองที่กว้างและลึก เพื่อมองเห็นทิศทางของการพัฒนาโรงเรียนในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ของผู้นำควรสะท้อนถึงความยืดหยุ่น ความเข้าใจในเทคโนโลยี และความกล้าที่จะปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครู บุคลากรมองเห็นคุณค่า และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ, สัมภาษณ์, 26 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การยอมรับความเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ ผู้บริหารต้องกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และพร้อมปรับตัว เพื่อให้โรงเรียนสามารถก้าวทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในอนาคต การยอมรับความเปลี่ยนแปลงแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทันสมัยและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(อนุสร ภัทรศุภฤกษ์, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของสถานศึกษากับนโยบายระดับเขตและระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลต้องเริ่มจากการเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง เปิดใจเรียนรู้เทคโนโลยี และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารการศึกษาเกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกในอนาคต...”

(พลชัย ชุมปัญญา, สัมภาษณ์, 30 กันยายน 2568)

[illegible]

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	พลชัย ชุมปัญญา	ชอบกิจ กนกหงส์	ชัยวัฒน์ ภาวะวัฒนะ	ณัฐดี ทองอมใหญ่	นาวา มาตราช	อนัสรา ภัทรศุภกิจ	รัชฎาพร ออยภูธร	ณัฐชนนุตตร โคตรคำหาร		
3. ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีทัศนคติเชิงบวก มองเห็นปัญหา และ โอกาส มีความยืดหยุ่น และเปิดกว้างต่อการ เรียนรู้	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
4. ผู้บริหารโรงเรียนควร เตรียมความพร้อม บุคลากร และระบบการ บริหารจัดการ ให้ สอดคล้องกับนโยบาย ระดับชาติและแนวโน้ม ของสังคมในอนาคต	✓		✓	✓		✓		✓			5	50.00
5. ผู้บริหารโรงเรียนควร ส่งเสริมให้บุคลากรมี แรงบันดาลใจในการ ปรับตัว และพัฒนา ตนเอง เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง			✓	✓	✓			✓			4	40.00

จากตาราง 57 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มองเห็นโอกาสในความท้าทาย เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทัศนคติเชิงบวก มองเห็นปัญหา และโอกาส มีความยืดหยุ่น และเปิดกว้างต่อการเรียนรู้
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรเตรียมความพร้อมบุคลากร และระบบการบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและแนวโน้มของสังคมในอนาคต
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปรับตัว และพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการ

บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลอย่างน้อย 1 ด้าน

มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 991 คน จากทั้งหมด 61 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 913 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 276 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 61 คน และครูผู้สอน 244 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 61 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม วิธีการสุ่มตัวอย่างในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้วิธีการเลือกแบบโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.519 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.957

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.281 – 0.834 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.946

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Valibity) ของแบบสอบถามโดยใช้
หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)
ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha
coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการ
การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t – test)
ชนิด Independent samples) ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบด้วย
การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way
ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี
ของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตาม
ความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.3.5 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ที่พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปสร้างเป็นแบบ
สัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.65$)
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
 - 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.325$)

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.265$)

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X) กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 69.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.15370

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_t = 0.914 + 0.369 X_3 + 0.184 X_4 + 0.150 X_2 + 0.103 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_t = 0.419 Z_3 + 0.218 Z_4 + 0.174 Z_2 + 0.131 Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) แต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

- 7.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
 - 7.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี
 - 7.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความตระหนักรู้ และเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 7.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายและสนับสนุนส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากร
 - 7.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยี
- ## 7.2 การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 7.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคีเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี นำไปสู่การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และลดความขัดแย้งในองค์กร
 - 7.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพ และเชื่อมั่นในศักยภาพที่แตกต่างกัน
 - 7.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสม
 - 7.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประสานงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ
 - 7.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงครูบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ
- ## 7.3 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย
- 7.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 7.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเทคโนโลยี เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร

7.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารเชิงบวก เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเต็มใจในการพัฒนาตนเอง

7.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย ส่งเสริมบุคลากรให้ยอมรับ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ

7.3.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แรงบันดาลใจผ่านการยกย่องชื่นชม และให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ จะสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร

7.4 การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

7.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มองเห็นโอกาสในความท้าทาย เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

7.4.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีทัศนคติเชิงบวก มองเห็นปัญหาและโอกาส มีความยืดหยุ่น และเปิดกว้างต่อการเรียนรู้

7.4.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรเตรียมความพร้อมบุคลากร และระบบการบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและแนวโน้มของสังคมในอนาคต

7.4.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปรับตัว และพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี การมี

วิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุงการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน อย่างเหมาะสม แสดงออกถึงการยึดมั่นในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเสียสละ และการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของกนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 – 32) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชาติ ยอดสูงสูด (2566, หน้า 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรยา อำภวา (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู 4 ด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่ความรู้ ข้อมูล หรือข่าวสารสามารถค้นคว้าได้ผ่านทางสังคมไร้พรมแดน โลกมีการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาก็เช่นกัน การขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาจึงต้องใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนำสถานศึกษาให้ก้าวหน้าในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการสร้างระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง 2568) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, หน้า 35 – 40) โรงเรียนมีการดำเนินงานงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ ตรวจสอบกำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างผู้บริหาร และครูในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่อการปฏิบัติสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกได้อย่างมีความสุข อีกทั้งโรงเรียน ได้รับการนิเทศ ติดตามผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของโรงเรียน โดยองค์คณะบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน สิมะเตือ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามนโยบายการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี รุ่งจันทิก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสุวรรณคูหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 185) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่
แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน มองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีในการ
นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารมีบทบาท
สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องความสามารถ
ที่จะกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย
โดยการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ
ความสามารถ และศักยภาพของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ และ
สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ ตระหนัก
ในการกิจ และร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 201) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สุภาพร วงศ์หนายโกด (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจะมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน แต่เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกัน มุมมองของผู้ที่อยู่ในบริบทนั้นไม่ได้บ่งชี้ว่าการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลนั้นจะต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปร่วมกัน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษา รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ถึงจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันแต่มีความเข้าใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปร่วมกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

3.2.1 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย อาจเป็นเพราะกระบวนการที่ต้องอาศัยประสบการณ์ร่วม การสื่อสารเชิงความหมาย และความเข้าใจบริบทขององค์กรอย่างลึกซึ้ง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานช่วง 10 – 20 ปี มักผ่านกระบวนการพัฒนางานและการเปลี่ยนแปลงนโยบายมาแล้วในระดับหนึ่ง ทำให้สามารถมองเห็นพัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กรและรับรู้บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างชัดเจน ขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อาจยังอยู่ในช่วงการปรับตัวต่อระบบงานและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยังไม่สามารถประเมินผลของการสร้างแรงบันดาลใจในระดับองค์กรได้อย่างรอบด้าน ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี แม้มีโอกาสสัมผัสรูปแบบการบริหารในหลายช่วงเวลา เห็นพัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร และสามารถเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่ด้วยประสบการณ์ที่ผ่านมาอาจมี

ความคาดหวังต่อการบริหารงานที่สูงขึ้นจึงประเมินบทบาทด้านวิสัยทัศน์อย่างเข้มงวดมากกว่า ส่งผลให้ความคิดเห็นในด้านนี้แตกต่างกัน

3.2.2 การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง อาจเป็นเพราะการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องอาศัยความเข้าใจเชิงนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว บุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี ผ่านกระบวนการดำเนินงาน การจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย จึงสามารถเชื่อมโยงแนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานในทางปฏิบัติได้ชัดเจนมากกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อาจมองวิสัยทัศน์ในเชิงนามธรรมหรือรับรู้เพียงระดับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จึงทำให้การรับรู้ในด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อาจมีการเปรียบเทียบจากประสบการณ์ในอดีต ทำให้ประเมินวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้วยมาตรฐานที่สูงหรือเข้มงวดกว่า จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.2.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่สูงกว่า อาจเป็นเพราะด้านนี้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องในการรับรู้และประเมินผล ผู้ที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี อาจมีโอกาสสังเกตพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์ที่หลากหลายทั้งในช่วงการดำเนินงานปกติและช่วงที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จึงสามารถประเมินอิทธิพลของผู้บริหารได้อย่างรอบด้าน ขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อาจยังไม่เห็นพฤติกรรมผู้นำในบริบทที่หลากหลายเพียงพอ ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อาจใช้กรอบประสบการณ์ในอดีตเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ ทำให้การประเมินมีความเข้มงวดส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม 10 – 20 ปี ดังนั้นแม้ภาพรวมของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาในด้านการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ร่วมและการสังเกตในระยะยาว ย่อมทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการรับรู้ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร

(2560, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนา อย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำเกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจ จึงจะประสบผลสำเร็จ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 219) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและครูโดยรวม ไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกื้อกนก พลวงศ์ (2565, หน้า 212) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชาติ ยอดสูงสุต (2566, หน้า 79) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ของบุคลากร พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานงบประมาณ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมองว่าตนเองมีบทบาท และความสำคัญในการบริหารภาพรวมที่มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ของข้อมูลที่เป็นปัจจุบันทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีการปฏิบัติที่เป็น

เลิศอย่างมืออาชีพโดยสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในกระบวนการขององค์การ ในด้านการบริหารงานตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน และทบทวนการออกแบบองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นยกระดับให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยี เข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น มากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับแนวคิดของจิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273 – 280) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิด ในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 174) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 193) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 224) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี อยู่ในช่วงที่มีความพร้อมทางวิชาชีพสูง กล่าวคือ มีประสบการณ์มากพอที่จะเข้าใจระบบงานของโรงเรียนอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง ได้ผ่านการดำเนินงานตามนโยบาย และแนวปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายระยะเวลา จนสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเชิงประจักษ์จากอดีตสู่ปัจจุบัน และเห็นรายละเอียดของกระบวนการทำงานจริงได้ชัดเจน ขณะเดียวกันยังมีบทบาทการปฏิบัติงานสูง ทำให้รับรู้ผลลัพธ์ของการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม จึงสะท้อนการรับรู้ประสิทธิผลในภาพรวมได้มากกว่า ในทางกลับกันผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มักอยู่ในช่วงเรียนรู้ระบบงานและบริบทของโรงเรียน จึงอาจยังไม่สามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของกระบวนการบริหารกับผลลัพธ์ได้ครบถ้วน โดยเฉพาะด้านโครงสร้าง เช่น ขั้นตอนงานสารบรรณ การจัดทำแผนงบประมาณ หรือการขับเคลื่อนงานวิชาการในระดับสถานศึกษา ทำให้การประเมินประสิทธิผลอยู่บนฐานสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันมากกว่าการสะสมจากประสบการณ์ ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี แม้จะมีความรู้และความชำนาญสูง แต่ด้วยการผ่านบริบทการทำงานที่ยาวนานอาจมีกรอบมาตรฐานและความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อระบบงาน หรือมีมุมมองเชิงวิพากษ์มากขึ้นจากการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานหลายช่วงเวลา จึงอาจประเมินประสิทธิผลในบางด้านอย่างระมัดระวังหรือเข้มงวดกว่าส่งผลให้ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่ำกว่ากลุ่ม 10 – 20 ปี ดังนั้น ความแตกต่างของความคิดเห็นตามประสบการณ์จึงสะท้อนว่าช่วงประสบการณ์ 10 – 20 ปี เป็นช่วงที่มีทั้งความเข้าใจเชิงระบบ และความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูง ทำให้มองเห็นผลสำเร็จของการบริหารได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 189) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์

(2566, หน้า 194) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีีงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 226) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

(X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าหากผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติเทพ เล็งสาย (2565, หน้า 109) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 194) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีีงกาฬ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 227) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้นำประสานงานเข้าใจถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 69.00 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน และทำให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมั่นในเป้าหมายนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกถึงการจริงจังเชิงบวก โดยให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า มีกำลังใจ และตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อทั้งวิสัยทัศน์ วิถีทำงาน วัฒนธรรมโรงเรียน และแรงจูงใจของครูอย่างครอบคลุม จึงส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกื้อกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 213) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภัทร คิคโสดา (2568, หน้า 229) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ การสร้างอิทธิพลทางความคิด
ในยุคดิจิทัล การกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร
ยุคใหม่ การสร้างวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี และการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (X_3) การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจ
ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ
องค์กรให้ทันสมัย (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ
การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ ร่วมกัน
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 69.00
ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้
เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารที่มุ่งเสริมภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลให้สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อยกระดับโรงเรียนขยายโอกาสสู่โรงเรียน
ต้นแบบด้านการบริหารยุคใหม่

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี

การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง และการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาและนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือในระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เนียมท่าเสา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 20(38), 39 – 50.
- กชพร อินธนู. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษา พ.ศ. 2550. (16 พฤษภาคม 2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124
ตอนที่ 24ก, หน้า 29 – 36.
- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(34), 51 – 65.
- _____. (2562). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรณัญญ์ ตาแปง. (2563). บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลใน
โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ:
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2563 – 2565*. digital-63-65.pdf
- กะรัต ทองใสพร และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.
วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(2), 261 – 270.

- กัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดบ่อน้ำจืด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ในเครื่องมือคุณลักษณะเชลล์ค่าเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัณฑ์ภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค
New Normal. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 388 – 401.
- กาญจนา นามวงศ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- เกศสุดา วรรณสินธุ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ. *วารสารวิชาการแพรวา
กาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 5(2), 263 – 276.

- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.
การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22
(หน้า 902 – 911). 25 มีนาคม 2564. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.
อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- จิตติสรภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฉัตรสิรินทร์ มีสุข และคณะ. (2564). การพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ในยุคนิวนอร์มัล. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 17(2), 44 – 53.
- ชมพูนุท คำธारा. (2566). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน
ท่ามะกาวิทยาคม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชย พานะกิจ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 1(4), 36 – 51.
- ชลธิชา บัวทอง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชีวิน อ่อนละออง และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108 – 119.
- ชุตินา พวงทอง. (2563). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (Principles, Theories and Practices of Educational Administration)*. ฉบับปรับปรุง 2560. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- ชูไธดา สะมะแอ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณรงค์วิทย์ ตักดีทิพย์รัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้ วิทยาคม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐฐนิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐนิชา ภูติสม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐภัทร คิตโสตา. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิชากร ใช้บางยาง. (2566). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ทิพวรรณ ช่างคิด และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคลองท่อมร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่. วารสาร มจร. ตรีภูมยสัมพันธ์, 8(3), 158 – 173.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์มีภรณ์, จิรศักดิ์ สุรงค์พิพชร และทอง ทองภูเฑียร. (2567).
การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสาร มณีเชษฐาราม
วัดจอมมณี, 7(5), 1214 – 1223.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัด
การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นครินทร์ จัปจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษ
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นวิรัตน์ ไชยมณี และคณะ. (2566). 4I's พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการ
บริหารงานวิชาการ. วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมท้องถิ่น,
9(6), 72 – 84.
- นันทน์ภัทน์ พิมพ์กรกิตติกุล, เบญจพร ชนะกุล และสุเวศ กลัปศรี. (2565). แนวทางการ
ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(4), 13 – 26.

- นันทวัน สิมะเดื่อ, สุพรรณิ สมานญาติ และสรายุทธ์ เศรษฐขจร. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามนโยบายการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง*, 6(1), 79 – 89.
- นารี ปราณนาม. (2566). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. วารสารคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994 – 2013.
- ปริญญาง วรชันนอก, คักตินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(9), 57 – 72.
- ปานัสัม ชุมภูยาละ. (2563). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ปทุมณัฐ มาเชด. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*.
<https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรณิศา ชันเพ็ชร. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอ
อาชีวะในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรณี เชื้อคำลือ และธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2568). สภาพและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,
8(2), 532 – 550.
- พรวิภา เซยกลิ้น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชญ์พิชา จันทา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัลวิพิชญ์ ศิลาสวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญนันท์ อินทร์รักษ์. (2567). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 35(3),
15 – 26.
- พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญวรา จันท์แย้ม. (2567). วัฒนธรรมองค์กรกับ
การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ,
5(3), 153 – 163.
- ภคปภา นาอะพินธุ์. (2563). การประสานงาน ปัจจัย เทคนิค ปัญหา ประโยชน์ที่ต้องทำ.
<https://www.adsc.su.ac.th/ADSC21/ADSCKnowledge/KM-2020-013.pdf>
- ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- มัทนนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกลนคร.
- มาลัย แสงสว่าง. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- _____. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 126 – 138.
- เมธิณี ทองสุกใส, สุวิทย์ ภาณุจारी และละมุล รอดขวัญ. (2567). *แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 4(6), 671 – 680.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. (13 ตุลาคม 2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82ก, หน้า 1 – 71.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). *สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกลนคร.
- รัชนิท พงศ์อุดม และภัสศรี ศิริประภา. (2566). *การศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์*. *วารสารความร่วมมือกับต่างประเทศ*, 6(1), 15 – 18.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตนา คนไว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งทิพย์ ไชยโยยิ่งยงค์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). *บทบาทผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 11(1), 188 – 198.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). *ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร*. วิทยาเขตอีสาน, 1(8), 53 – 62.
- วรพงษ์ พูลเกษร. (2565). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์*. *การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พิษณุโลก*: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วชิระ บุญสาร. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรพร แต่มเรืองอิฐ. (2565). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชาติ ยอดสูงสุต. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา*: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วันวิสา เสียงสนั่น และกรองทิพย์ นาควิเชตร. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 110 – 124.

- วันวิสาข์ หอมขจร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษรภูมิ 3*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์
 กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2567). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.*
วารสารการศึกษา Journal of Education Burapha University, 35(3), 1 – 14.
- วิภาณี เทียมจันทร์. (2564). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานงบประมาณ*
ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิมลลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน*
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลวรรณ ะปะแก้ว. (2565). *บทบาทผู้นำต่อการบริหารจัดการประเทศในยุคแห่ง*
เทคโนโลยี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(1), 855 – 870.
- ศศิวิมล คนเส่งยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครู*
และบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ*
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สันติ ชัยศรีสวัสดิ์สุข. (2666). ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความยั่งยืน.
<https://thaipublica.org/2023/06/nida-sustainable-move38/>
- สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ และวิราภรณ์ ส่งแสง. (2565). คุณลักษณะ
 ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(4), 62 – 75.
- สายชน แพงมา. (2564). การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 122 – 136.
- สายฝน สวัสดิ์เอื้อ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาวิตรี รุ่งจันทิก. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 อำเภอสุวรรณคูหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 หนองบัวลำภู เขต 2. *Journal of Integration Social Sciences and
 Development*, 1(2), 23 – 36.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. (2568). แผนพัฒนาการศึกษา
 พ.ศ. 2566 – 2570.
<https://web2.sakon2.go.th/plan66-70>
- _____. (2568). วิสัยทัศน์ พันธกิจ. <https://web2.sakon2.go.th/vision>
- _____. (2568). ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา BIG DATA.
<https://bigdata.sakon2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
 ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ.
<https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). การบริหารการเปลี่ยนแปลง.
https://web.sut.ac.th/qa/pdf/Knowledge-general/24Change_Management1.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วย
 เทคโนโลยี. <https://www.ops.moe.go.th/>.

- _____. (2562). แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 – 2565.
[https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/04/เล่มแผนพัฒนาทักษะ
ดิจิทัล62-65-1.pdf](https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/04/เล่มแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล62-65-1.pdf)
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2568). ทักษะระหว่างบุคคล
เพื่อการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ. หลักสูตรทักษะระหว่างบุคคลเพื่อ
การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Interpersonal Skills for Effective
Coordination: IPS) | สถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคต (Career for the Future
Academy)
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
2560 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2564 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
แอคทีฟ พรินท์.
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (2563). เทคนิคการประสานงานที่ดี.
<https://eqa.pcru.ac.th/QA/doc/km/good%20practice%2026864.pdf>
- สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2563). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลวัต.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุจรรยา ขาวสกุล, ชีระรุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคดิจิทัล. ในรายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติครั้งที่ 3 (หน้า 138 – 148). ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- สุชาติ คำพิรุณ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภาพร วงศ์หนายโกด. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13(49), 164 – 174.
- สุเมธ บุญมะยา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาสมุปบาท. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 16 – 30.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). บัญญัติ 10 ประการ...สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(12), 6 – 9.
- หาญชัย เกียรติฟูเฟื่อง. (2564). ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อดิเทพ เล็งสาย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อดิสร ก้อนคำ. (2563). การเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 305 – 314.
- อดุลย์ อุบลี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อภิรัตน์ ช่างเกรียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรยา อำภา. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
 วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(3), 207 – 222.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจ*
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัศริมา เชียงอารีย์. (2565). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง*
องค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสายการบินในประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์
โรคระบาดโคโรนาไวรัส. สารนิพนธ์ กจ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจฉรา แจ่มใส, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด. (2567). *แนวทางการ*
พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
 วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18(1), 1 – 14.
- อัศวิน อินตา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน*
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร*
โรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อาภาวรรณ จักรเชื้อน. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อารีรัตน์ ศรีรักษา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- อวิชฌนที อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุบลรัตน์ สุขพันธ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (*School Management in
Digital Era*). <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/>
- Bass & Avolio. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational
leadership*. Thousand Oak: Sage.
- _____. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through*. Thousand Oak:
Sage.
- Bennis, W. and Nanus, B. (1997). *Leaders: Strategies for Taking Change*. New York:
Harper Collins Publishers.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2017). The mediating role of principals' transformational
leadership behaviors in promoting teachers' emotional wellness at work:
A study in Israeli primary schools. *Educational Management Administration
& Leadership*, 45(2), 316 – 335.

- Boberg, J. E., Bourgeois, S. J., & Bryant, D. (2016). The effects of integrated transformational leadership on achievement. *Journal of Educational Administration*, 54(3). 357 – 374.
- Dessler, G. (1998). *Management fundamentals: Modern principles and practices*. Reston Virginia: Reston.
- Fullan, M. (2004). *Leading in a Culture of Change: Personal Action Guide and Workbook*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Gerald Aungus. (2018). *21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities*.
<http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century-administrators-newroles-new-responsibilities>.
- Hoy, W. & Miskel, C. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- _____. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). New York: McGraw–Hill Higher Education.
- Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. (2012). *Leadership the Challenge Workbook*. California: Jossey – Bass.
- Leithwood & Jantzi. (1996). *Change Leadership for Changing Times*. Philadelphia: Open University Press.
- Timothy, N. Atkinson, and Tom Pilgreen. (2011). Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment. *Research Management Review*, 18(1), 42 – 63.
- Tracey Wilen. (2018). *Digital Disruption The Future of Work, Skills, Leadership, Education, and Careers in a Digital World*. New York: Peter Lang Group AG.
- Yulk, G. (1994). *Leadership in organization* (3rd ed.). New Jersey: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางพรพรรณ ภูนาเหนือ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกุล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นายณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. นายนาวา มาตราช
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านคำแหง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ดร.อนุสร ภัทรศุภฤกษ์
 ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. ดร.รัชฎาพร งามยงยุทธ
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นางสาวณัฐนุตร์ โคตรคำหาร
 ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านหนองหนองพะเนา (มิตรภาพที่
 126) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๗

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๕๒๕๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมันนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรัญญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๗

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๕๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ 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 นางสาวศรัญญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๗

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชอบกิจ กนกหงษ์

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

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ 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 นางสาวศรัญญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๗



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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สิงห์ประเสริฐ นาคโคตรคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรัญญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๗

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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพรพรรณ ภูนาเหนือ

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

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ 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 นางสาวศรัญญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๒

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

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่าทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอเช่าท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรัญญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๗



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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัณญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรัณญา ทองผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๓๗ ๐๔๐๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไยยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรีัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ฤดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓



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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัณญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ชอภกิจ กนกหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาตะวัฒนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓



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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนาว่า มาตรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรีัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโดย ด.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัญญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓



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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัณญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ฤดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓



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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยุคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวณัฏฐชุตร์ โคตรคำหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัณญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ฤทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๓



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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.พลชัย ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัณญา ทองผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธีระ ภูติ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ของเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของส่งถึงผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศรัญญา ทองผา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครู

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจของ
องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตได้อย่างรอบด้าน มีเป้าหมาย แนวนโยบายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งภายใน และภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมี ความเข้าใจ เข้าร่วม สื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ และ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ เปิดรับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถ ปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย						
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครู และบุคลากร ในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธา ต่อผู้บริหาร					
7	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน					
9	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาทักษะ ผ่านการกระตุ้นทางปัญญา					
10	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขีด ความสามารถยกระดับสถานศึกษา และการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี						
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ					
12	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา เปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา					
13	ผู้บริหารพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการ ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน					
14	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการอย่างเหมาะสม พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี อย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี (ต่อ)						
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิด ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการเฉพาะตัว					
17	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้าง มีความสามารถในการประสานงานและเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามศักยภาพ					
19	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษา รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่					
20	ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งภายในทีม และสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี						
21	ผู้บริหารประพฤติตนพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบ และความเสียสละ					
22	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพ ศรัทธา รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม					
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
25	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและแรงจูงใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
ระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็น 5 แสดงว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและ
หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ					
2	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
3	โรงเรียนมีการพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือแบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา					
4	โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
5	โรงเรียนมีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการ ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้					
2. การบริหารงานงบประมาณ						
6	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตังงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ					
7	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ					

ข้อ ขอ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)						
8	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา					
9	โรงเรียนมีการวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแล รักษา จำหน่ายพัสดุและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ					
10	โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ					
3. การบริหารงานบุคคล						
11	โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร อัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
12	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
13	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย					
14	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
15	โรงเรียนมีการพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					

๔ ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การบริหารงานทั่วไป						
16	โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนา ระบบการบริหารงานการศึกษา					
17	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา					
18	โรงเรียนมีการประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
19	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงาน อาคารสถานที่					
20	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาและส่งเสริม นักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 58 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารสามารถมองภาพ อนาคตได้อย่างรอบด้าน มีเป้าหมาย แนวนโยบายที่ ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการวางแผน พัฒนาองค์กรให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางการ พัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจ เข้า ร่วม สื่อสารแนวคิดได้อย่างเป็นระบบ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย									
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครู และบุคลากรในโรงเรียน เกิดแรงบันดาลใจจากภายใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนา ทักษะผ่านการกระตุ้น ทางปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เปิดรับการ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ ในยุคดิจิทัล ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี เพิ่มขีด ความสามารถยกระดับ สถานศึกษา และการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี									
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ ในการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์ แสวงหาแนวทาง ใหม่ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารพัฒนาแนวคิด นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการอย่างเหมาะสม พัฒนาทักษะในการใช้ เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู เตรียม ความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถ ดำรงชีวิตในโลกยุคดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
16	ผู้บริหารทำงานร่วมกับครู และบุคลากรในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล ทั้งในด้าน ความคิด ความสามารถ ความสนใจ และความ ต้องการเฉพาะตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และ การเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ ทำงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงานที่เปิดกว้าง มีความสามารถในการ ประสานงานและเข้าใจ ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลตามศักยภาพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารมีการวางแผนงาน อย่างเป็นระบบ มอบหมาย งานอย่างเหมาะสม ให้ คำปรึกษา รวมถึงสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถ ใช้ศักยภาพของตนเองได้ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถลดความ ขัดแย้งภายในทีม และ สร้างการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี									
21	ผู้บริหารประพฤติตนพร้อม ด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และ ยึดมั่นในอุดมการณ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยแสดงออก ถึงความรับผิดชอบ และ ความเสียสละ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนสามารถสร้าง แรงบันดาลใจและความ เชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่า เคารพ ศรัทธา รับฟังความ คิดเห็นอย่างเป็นธรรม เปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ และให้ความสำคัญ ต่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการ แก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์สูง และมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารแสดงออกถึงการ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถ สร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งผล โดยตรงต่อทัศนคติและ แรงจูงใจของครูและบุคลากร ในโรงเรียน ทำให้เกิดความ มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

จากตาราง 58 พบว่าการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องทั้ง 25
ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 จำนวน 23 ข้อ และ มีค่า IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 2 ข้อ

ตาราง 59 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล	
		1	2	3	4	5				
1. การบริหารงานวิชาการ										
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้าน วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาและ หลักสูตรท้องถิ่น การ วางแผน จัดทำระเบียบ และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	โรงเรียนมีการจัดการเรียน การสอน พัฒนาระบบการ เรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการ เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3	โรงเรียนมีการพัฒนาส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือ แบบเรียน และการใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
4	โรงเรียนมีการนิเทศ การศึกษา การแนะแนว และ การพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการส่งเสริม ประสานความร่วมมือ สถานศึกษา ชุมชน และ องค์กรอื่น ในการพัฒนา สนับสนุนงานวิชาการให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มี ศักยภาพในการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

2. การบริหารงานงบประมาณ

6	โรงเรียนมีการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและงบประมาณ เกี่ยวกับการจัดทำแผน งบประมาณ คำขอตั้ง งบประมาณ และแผนปฏิบัติ การใช้จ่ายเงินงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
7	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้ จ่ายงบประมาณ การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ และการ ตรวจสอบติดตามการใช้ งบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการวางแผน บริหารจัดการ การควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุและ พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการดำเนินงาน การเงิน การเบิกจ่าย งบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และ รายงานผลการดำเนินงาน ตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล	
		1	2	3	4	5				
3. การบริหารงานบุคคล										
11	โรงเรียนมีกระบวนการ วางแผนอัตรากำลังและ การจัดสรรอัตรข้าราชการ ครูและบุคลากรทาง การศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
12	โรงเรียนมีการดำเนินการ เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน การลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
13	โรงเรียนมีการดำเนินการทาง วินัย และการลงโทษทางวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	โรงเรียนมีการจัดระบบและ การจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	โรงเรียนมีการพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
4. การบริหารงานทั่วไป									
16	โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหารและ พัฒนาระบบการบริหารงาน การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาและ งานอาคารสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการดำเนินงาน ธุรการ งานพัฒนาและ ส่งเสริมนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 59 พบว่าการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 มีความ
สอดคล้องทั้ง 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก(r)
1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.519 – 0.661 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.852	1	0.519
	2	0.530
	3	0.661
	4	0.581
	5	0.612
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ องค์กรให้ทันสมัย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.627 – 0.729 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857	6	0.729
	7	0.671
	8	0.694
	9	0.701
	10	0.627
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.756 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827	11	0.654
	12	0.756
	13	0.723
	14	0.539
	15	0.710
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886	16	0.747
	17	0.799
	18	0.710
	19	0.736
	20	0.650

ตาราง 60 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก(r)
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	21	0.697
และการเป็นแบบอย่างที่ดี	22	0.650
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.721	23	0.666
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875	24	0.656
	25	0.721

จากตาราง 60 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.519 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.519 – 0.661 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.852
2. การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.627 – 0.729 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.539 – 0.756 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.827
4. การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.650 – 0.721 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
 ของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก(r)
1. การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.563 – 0.753 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.838	1	0.597
	2	0.593
	3	0.753
	4	0.699
	5	0.563
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.802 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.889	6	0.766
	7	0.802
	8	0.763
	9	0.751
	10	0.776
3. การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.281 – 0.697 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.665	11	0.697
	12	0.522
	13	0.281
	14	0.688
	15	0.657
4. การบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879	16	0.834
	17	0.735
	18	0.800
	19	0.638
	20	0.752

จากตาราง 61 พบว่าแบบสอบถามแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.281 – 0.834
และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.563 – 0.753
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.838
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.802
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.889
3. การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.281 – 0.697
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.665
4. การบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.834
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
x1	305	4.6131	.34919
x2	305	4.6046	.32094
x3	305	4.6393	.31334
x4	305	4.6334	.32656
x5	305	4.6177	.34001
xt	305	4.6216	.28870
Valid N (listwise)	305		

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.7115	.21764	.02787
	ครูผู้สอน	244	4.5885	.37123	.02377
x2	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.6689	.26804	.03432
	ครูผู้สอน	244	4.5885	.33140	.02122
x3	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.6885	.27695	.03546
	ครูผู้สอน	244	4.6270	.32114	.02056
x4	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.6590	.28832	.03691
	ครูผู้สอน	244	4.6270	.33568	.02149
x5	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.6754	.24810	.03177
	ครูผู้สอน	244	4.6033	.35831	.02294
xt	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.6807	.21805	.02792
	ครูผู้สอน	244	4.6069	.30238	.01936

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	.735	2	.368	3.055	.049
	Within Groups	36.332	302	.120		
	Total	37.068	304			
x2	Between Groups	.648	2	.324	3.189	.043
	Within Groups	30.666	302	.102		
	Total	31.314	304			
x3	Between Groups	.582	2	.291	3.003	.051
	Within Groups	29.266	302	.097		
	Total	29.848	304			
x4	Between Groups	.269	2	.135	1.266	.284
	Within Groups	32.149	302	.106		
	Total	32.419	304			
x5	Between Groups	1.443	2	.722	6.468	.002
	Within Groups	33.701	302	.112		
	Total	35.144	304			
xt	Between Groups	.670	2	.335	4.102	.017
	Within Groups	24.667	302	.082		
	Total	25.337	304			

ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
y1	305	4.6538	.31788
y2	305	4.6393	.33447
y3	305	4.6328	.31031
y4	305	4.6544	.31921
yt	305	4.6451	.27600
Valid N (listwise)	305		

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.7377	.25440	.03257
	ครูผู้สอน	244	4.6328	.32897	.02106
y2	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.7279	.23954	.03067
	ครูผู้สอน	244	4.6172	.35118	.02248
y3	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.6623	.30668	.03927
	ครูผู้สอน	244	4.6254	.31139	.01993
y4	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.7443	.23981	.03070
	ครูผู้สอน	244	4.6320	.33278	.02130
yt	ผู้บริหารโรงเรียน	61	4.7180	.21409	.02741
	ครูผู้สอน	244	4.6268	.28690	.01837

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1	Between Groups	.671	2	.336	3.373	.036
	Within Groups	30.047	302	.099		
	Total	30.718	304			
y2	Between Groups	.778	2	.389	3.536	.030
	Within Groups	33.230	302	.110		
	Total	34.008	304			
y3	Between Groups	.380	2	.190	1.987	.139
	Within Groups	28.892	302	.096		
	Total	29.272	304			
y4	Between Groups	.805	2	.403	4.029	.019
	Within Groups	30.171	302	.100		
	Total	30.977	304			
yt	Between Groups	.636	2	.318	4.265	.015
	Within Groups	22.521	302	.075		
	Total	23.158	304			

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Correlations												
		xt	x1	x2	x3	x4	x5	yt	y1	y2	y3	y4
xt	Pearson Correlation	1	.893**	.896**	.862**	.839**	.884**	.822**	.727**	.724**	.674**	.705**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
x1	Pearson Correlation	.893**	1	.734**	.735**	.694**	.725**	.718**	.669**	.633**	.570**	.598**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
x2	Pearson Correlation	.896**	.734**	1	.715**	.712**	.761**	.725**	.655**	.608**	.608**	.627**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
x3	Pearson Correlation	.862**	.735**	.715**	1	.612**	.720**	.773**	.671**	.715**	.623**	.651**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
x4	Pearson Correlation	.839**	.694**	.712**	.612**	1	.651**	.689**	.581**	.596**	.588**	.609**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
x5	Pearson Correlation	.884**	.725**	.761**	.720**	.651**	1	.693**	.604**	.619**	.562**	.602**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
yt	Pearson Correlation	.822**	.718**	.725**	.773**	.689**	.693**	1	.852**	.893**	.833**	.864**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
y1	Pearson Correlation	.727**	.669**	.655**	.671**	.581**	.604**	.852**	1	.693**	.608**	.634**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
y2	Pearson Correlation	.724**	.633**	.608**	.715**	.596**	.619**	.893**	.693**	1	.652**	.718**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
y3	Pearson Correlation	.674**	.570**	.608**	.623**	.588**	.562**	.833**	.608**	.652**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
y4	Pearson Correlation	.705**	.598**	.627**	.651**	.609**	.602**	.864**	.634**	.718**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305

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

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.596	.17543
2	.820 ^b	.672	.670	.15861
3	.830 ^c	.688	.685	.15488
4	.833 ^d	.694	.690	.15370

a. Predictors: (Constant), x3

b. Predictors: (Constant), x3, x4

c. Predictors: (Constant), x3, x4, x2

d. Predictors: (Constant), x3, x4, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.487	.149		9.958	<.001
	x3	.681	.032	.773	21.200	<.001
2	(Constant)	.998	.147		6.775	<.001
	x3	.495	.037	.561	13.471	<.001
	x4	.292	.035	.345	8.289	<.001
3	(Constant)	.910	.146		6.255	<.001
	x3	.412	.041	.468	9.926	<.001
	x4	.214	.040	.253	5.410	<.001
	x2	.181	.046	.210	3.962	<.001
4	(Constant)	.914	.144		6.325	<.001
	x3	.369	.045	.419	8.207	<.001
	x4	.184	.041	.218	4.468	<.001
	x2	.150	.047	.174	3.175	.002
	x1	.103	.044	.131	2.376	.018

a. Dependent Variable: yt

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวศรัญญา ทองผา
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์
 กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... **จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี 2) เป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย และ 4) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวศรัญญา ทองผา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[illegible]



3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมของ
 องค์การให้ทันสมัย ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 2 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็น
 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

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

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายนาวา มาตราษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วันที่ 17 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ ทองอ่วมใหญ่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วันที่ 19 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 20 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 20 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.ชอบกิจ กนกหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
วันที่ 22 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวณัฏฐนุตร โคตรคำหาร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
วันที่ 23 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.ชัยวัฒน์ วาพะวัฒนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 26 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 28 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.อนุสรณ์ ภัทรศุภฤกษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกนนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกนนคร เขต 1 วันที่ 28 กันยายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.พลชัย ชุมปัญญา ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกนนคร เขต 2
วันที่ 30 กันยายน 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวศรัญญา ทองพา
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 1 เดือน ตุลาคม ปี พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	230 หมู่ 6 ตำบลคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 49000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านสองคอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2562	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านสองคอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2566	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2566	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนทรายมูลหนองกุง ทรายศรีพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2