ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ภานุพงศ์ หล้าชาญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ภานุพงศ์ หล้าชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGIT ERA AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

BY

PANUPONG LACHAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ภานุพงศ์ หล้าชาญ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	ประธานกรรมการสอบ	(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา)	กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์. ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์.ดร.สายันต์ บุญใบ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา ดร.สุทธญาณ์ จำปาทอง นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุนายธนปกรณ์ อวนป้อง นายณรงค์ชัย มลาวาสน์ นายพณัชกร โคตรบรม ส.ต.ต. สนธยา ธงอาษา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา คุณป้าสุวิมล มาลีลัย พร้อมครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจที่สำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แด่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ภานุพงศ์ หล้าชาญ

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย ภานุพงศ์ หล้าชาญ

กรรมการที่ปรึกษา ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์หาแนวทางพัฒนา ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.709 – 0.900 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.804 – 0.951 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก (r_{XY} = 0.941)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้จำนวน 4 ด้าน ได้ร้อยละ 93.30 คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลในการปฏิบัติงาน และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางเชิงกลยุทธ์แบบเชิงรุก และสมรรถนะทางดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่โปร่งใสเกื้อกูล 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและกระจายอำนาจ และ 4) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคดิจิทัล ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

TITLE Transformational Leadership of School Administrators in the Digit Era Affecting the Effectiveness of School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

AUTHOR Panupong Lachan

ADVISORS Dr. Sumattana Hansuri

Asst. Prof. Dr. Wattana Suwannatrai

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, to identify the predictive power, and to establish guidelines for developing transformational leadership of school administrators in the digital era that affected the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample, obtained through stratified random sampling, consisted of 332 participants in the 2025 academic year, comprising 45 school directors, 45 deputy directors, and 242 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. The instruments for data collection comprised 5 – level rating scale questionnaires and semi – structured interview forms to obtain developmental guidelines. The questionnaire assessing the transformational leadership of school administrators in the digital era and the effectiveness of school administration yielded item discrimination powers ranging from 0.709 to 0.900 and from 0.804 to 0.951, with reliability coefficients of 0.847 and 0.853. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators in the digital era was overall at a high level, while the effectiveness of school administration was overall at a high level.

2. The transformational leadership of school administrators in the digital era, classified by positions and school sizes, showed differences at the 0.01 level of significance.

3. The effectiveness of school administration, classified by positions, showed a statistically significant difference at the 0.01 level, and when classified by school sizes, showed a statistically significant difference at the 0.05 level.

4. The transformational leadership of school administrators in the digital era and the effectiveness of school administration had a very high degree of correlation (r_{XY} = 0.941), at the 0.01 level of significance.

5. Of the five dimensions, four dimensions of the transformational leadership of school administrators in the digital era could predict the effectiveness of school administration comprising defining the direction for the development of digital–era schools, acting as moral and ethical role models, inspirational motivation for work performance, and stimulation of learning for innovation and change. Together, these four variables explained 93.30% of the variance in the effectiveness of school administration.

6. The proposed guidelines for developing the transformational leadership of school administrators in the digital era comprise four dimensions: 1) Defining the direction for the development of digital – era schools by systematically establishing a proactive vision, strategic direction, and digital competencies; 2) Acting as moral and ethical role models by adhering to good – governance principles and fostering a transparent, supportive work environment; 3) Proving inspirational motivation for work performance by promoting teamwork and delegating authority; and 4) Stimulating learning for innovation and change by fostering professional learning communities (PLCs), creating an atmosphere conducive to creativity, modeling lifelong learners, and supporting continuous professional development.

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

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	ยุคดิจิทัล	20
	ความหมายของยุคดิจิทัล	20
	ความสำคัญของยุคดิจิทัล	23
	แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	24
	ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	26
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32
	ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	35
	แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	36
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	39
	ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน	91
	ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	91
	ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	92
	ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน	94
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	119

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	119
	งานวิจัยในประเทศ	119
	งานวิจัยต่างประเทศ	124
3	วิธีดำเนินการวิจัย	133
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	134
	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	134
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	140
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	146
	การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	146
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	149
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	152
	คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	152
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา	153
	การวิเคราะห์ข้อมูล	154
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	155
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	155
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	157
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	159

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 159
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 207

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 245
ความมุ่งหมายของการวิจัย 245
สมมติฐานของการวิจัย 246
วิธีดำเนินการวิจัย 247
สรุปผลการวิจัย 251
อภิปรายผลการวิจัย 253
ข้อเสนอแนะ 263

บรรณานุกรม 267

ภาคผนวก 287
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ 289
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 295
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 319
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ 333
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น 345
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 351

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 359
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการการสัมภาษณ์ 367

ประวัติย่อของผู้วิจัย 375

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	31
2	การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	44
3	การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48
4	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	49
5	การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล	55
6	การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	62
7	นิยามเชิงปฏิบัติการ การกระตุ้นการใช้ปัญญาในการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	72
8	ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม	81
9	การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม	89
10	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน	97
11	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน	102
12	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน	107
13	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน	112
14	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	136
15	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน	137
16	ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน	138
17	ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน	139
18	จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)	144

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 159
20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม . 160
21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล 161
22 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน 163
23 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 164
24 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม 166
25 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม 167
26 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม 168
27 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ 169
28 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ 170
29 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล 171
30 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป 172
31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 174
32 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีการ Scheffe 176
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน 178

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่..... 180

35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 182

36 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 183

37 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 185

38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ 186

39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 188

40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t) .. 190

41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) 191

42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) 192

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) 193

44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) 194

45 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 195

46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) 197

47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) 199

48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) 200

49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)..... 202

50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) 204

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

51 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 206
52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา ยุคดิจิทัล (X_1) 212
53 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) 220
54 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) 229
55 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้าง นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) 236
56 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 335
57 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 340
58 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร 347

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

59 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 349

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 11

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 23 พฤษภาคม 2569 369

3 สัมภาษณ์ ดร.สุทธญาณ์ จำปาทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 27 พฤษภาคม 2569 369

4 สัมภาษณ์ นายณรงค์ชัย มลาวาสน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 29 พฤษภาคม 2569 370

5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 30 พฤษภาคม 2569 370

6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 2 มิถุนายน 2569 371

7 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 2 มิถุนายน 2569 371

8 สัมภาษณ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มิถุนายน 2569 372

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

9 สัมภาษณ์ ส.ต.ต. สนธยา ธงอาษา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มิถุนายน 2569 372
10 สัมภาษณ์ นายพณัชกร โคตรบรม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มิถุนายน 2569 373
11 สัมภาษณ์ นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 9 มิถุนายน 2569 373

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า 1) ความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัว สร้างแนวทาง วิธีการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาเพื่อมาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 48)

การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งก็คือการทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล แต่ยังต้องสนับสนุน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีไปใช้บูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ คือ การเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติของครูแต่ละคนจนกลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562, หน้า 62) สอดคล้องกับสุวิมล ทองจำรัส (2561, หน้า 603) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง

สอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกของการแข่งขัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น มีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี ทักษะปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรมและประสบการณ์จากการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายอย่างมากในการบริหารการศึกษา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัติของโลกที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ การศึกษาต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเด็นสำคัญในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นเครือข่าย รวมไปถึงมีการยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565, หน้า 37) ซึ่งจิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 273 – 280) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิดในการบริหารภาพรวมที่ต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะยุคนี้เป็นยุคของโลกดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโลกดิจิทัลเป็นอย่างดีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 1) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำ เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคตมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ของการบริหาร ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารจะต้องอาศัยคนอื่นทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานกับคน กลุ่มคน การบริหารงานจึงเริ่มซับซ้อนและเริ่มมีความยุ่งยากมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องนำศาสตร์หลายศาสตร์มาประยุกต์ใช้อย่างมีศิลป์

มีทักษะการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว ขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจะช่วยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 30) การบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในองค์กรเกิดความตระหนักและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความมั่นคง (นันธิดา จันทร์ศิริ, 2561, หน้า 87)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตที่เกิดกว่าที่เคยคิดไว้นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กร (Bass and Avolio, 1999, p. 2) สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 150) และสอดคล้องกับอุษา บัวหลวง (2565, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการใช้ความสามารถ ทักษะและกระบวนการของผู้นำในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่าง ด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ เกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้นำองค์กรต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยกระดับศักยภาพตนเอง ทั้งด้านกลยุทธ์ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากรและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับความท้าทายใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ประโยชน์จาก

ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการดำเนินงานขององค์กรที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กชกร เนียมท่าเสา, 2566, หน้า 42) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสามารถพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงการการศึกษาและเกิด การพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด, 2566, หน้า 4)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้สามารถสนองนโยบายของชาติและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงาน บรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษากระจายอำนาจการบริหาร สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 18) ซึ่งประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป หากการบริหารทุกด้านดำเนินการได้ดี โรงเรียนจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา

ให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาบุคลากรครูและผู้บริหารให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 25)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ รวมถึงการประสานงานโดยใช้กลุ่มโรงเรียนมีความเข้มแข็ง คล่องตัว รวดเร็ว และมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการ หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สอดคล้องกับจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ (แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร, 2566, หน้า 56 – 59)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ให้มีความก้าวหน้าและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและเป็นการส่งเสริมพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และบุคคลทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

3. ผลการวิจัยแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากการสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบยุคดิจิทัล จากแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 – 32); จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี (2564, หน้า 906); สายฝน สวัสเอื้อ (2566, หน้า 10); สุภาพร วงค์หนายโกด, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และระภีพรรณ ร้อยพิลา (2567, หน้า 168); อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 7); ปฐมภพ ใจบุญ, สุมัทนา หาญสุริย์ และภิญโญ ทองเหลา (2568, หน้า 229); Burns, Bass and Bass & Avolio (1994); Fullan (2006, p. 42); Hoy & Miskel (2008, p. 121); Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) จากนั้นนำมากำหนดเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

1.1.3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.1.4 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

1.1.5 การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

1.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดประกาศ กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 229 – 353) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan, 1970 บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คนและครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

3.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

3.2.3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3.2.4 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

3.2.5 การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

3.3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.3.1 การบริหารงานวิชาการ

3.3.2 การบริหารงานงบประมาณ

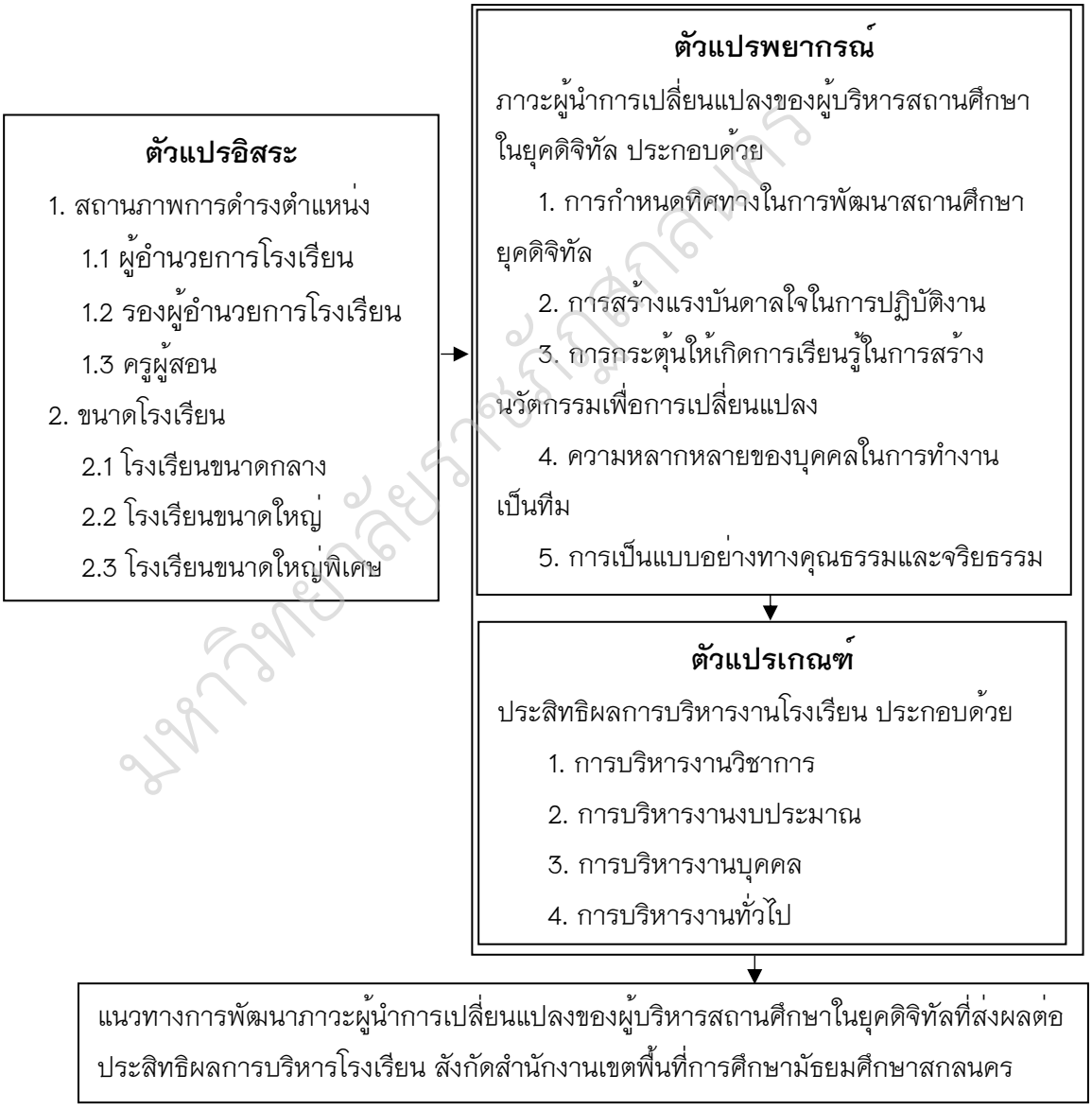
3.3.3 การบริหารงานบุคคล

3.3.4 การบริหารงานทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีดิจิทัล อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน การศึกษา ธุรกิจ และสังคม โดยเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและคอมพิวเตอร์ที่ลดข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ เพิ่มการเชื่อมต่อของโลก และหลอมรวมศาสตร์หลายแขนงเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ สังคมในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการปรับตัว เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ และการคิดวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพ เพื่อสนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม เศรษฐกิจ และสังคม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของ ผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการและการทำงาน โดยให้คุณค่าและความสำคัญ แก่บุคลากร สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากร ตระหนัก ยอมรับ และพร้อมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ในเชิงบวก ผู้บริหารแสดงบทบาทในการทำให้บุคลากรตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ คำนึงถึง ประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน พัฒนาความสามารถและศักยภาพของ บุคลากรให้สูงขึ้น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี โน้มน้าวจูงใจ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องมีการมี วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจและพลังความร่วมมือ ในการทำงานเป็นทีม กระตุ้นการใช้ปัญญาในการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ในการเป็น แบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม และสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรและสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ประสานความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดภาพอนาคตที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของสังคม และนโยบาย สามารถคาดการณ์และวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดและตัดสินใจพัฒนาองค์กร เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความเข้าใจ การยอมรับและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สื่อสารและโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วมและงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจภายในและเจตคติเชิงบวก เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้รางวัลตามสถานการณ์ สนับสนุนทางความคิดเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน โดยสร้างบรรยากาศให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหา เปิดโอกาสให้ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และนวัตกรรม ใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่มและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการและสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหา พัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.4 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และศักยภาพของสมาชิก มีการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน แบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ช หรือที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความสามัคคี การใช้ศักยภาพของสมาชิก

3.5 การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผลไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ เป็นที่ไว้วางใจ เคารพ และศรัทธาของผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา วาจา ส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล วัดได้จากแบบสอบถาม ชนิดแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยอาศัยความสามารถและการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรผ่านกระบวนการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและตรงตามขอบข่ายภารกิจการจัดการศึกษา ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและบรรลุผลตามเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ ประกอบด้วย

4.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จในการใช้กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางวิชาการ ครอบคลุมขอบข่ายงานสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายในและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการวางแผน สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็น และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสูงสุด

4.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จในการใช้การปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผนบริหารจัดการ การควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลสำเร็จในการใช้กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาและการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับภาระงาน โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลสำเร็จในการใช้กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริม การปฏิบัติงานในโรงเรียน เกี่ยวกับการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การประสานงาน การพัฒนาระบบบริหารและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและงานอาคารสถานที่ การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษา การจัดเรียนการสอน และการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการวิจัยครั้งนี้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถามชนิดแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

5.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน / รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

5.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน / รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

5.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอน ปีการศึกษา 2568

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจำแนกลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย

6.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 120 – 719 คน

6.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 720 – 1,679 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,680 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ มีโรงเรียนในสังกัด 45 โรงเรียน จาก 18 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล
    1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
    1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
    1.3 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
    1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.3 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
    3.1 ความหมายของประสิทธิผล
    3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
    3.3 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    4.1 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    4.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    4.3 นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พระราชวุธ ปญญาวชิโร (เพชรไพร) (2561, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่รัฐมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศ ที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงานรัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย การสื่อสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมสื่อ และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทัน เทคโนโลยี ต้องพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำสารสนเทศ มาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งรู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่ง สามารถ สร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมไปสู่ความมั่งคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 56) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคแห่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพล ต่อการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตและตอบสนอง ความต้องการของคนรุ่นใหม่

ศึกษา เรืองดำ (2564, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่ประสบความสำเร็จอย่างมหาศาลในการผลิตสร้างเทคโนโลยีและสื่อล้ำสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในทุกมิติ ส่งผลให้สหวิทยาการสาขาต่าง ๆ เติบโต และขยายวงกว้างอย่างรวดเร็ว ความรู้ชุดเดิมจำนวนมากถูกตั้งคำถามและทบทวนใหม่ กระแสความรู้ใหม่ ข้อมูลข่าวสารไหลบ่าและบางครั้งก็ถาโถมให้รับเข้าเกือบทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีดิจิทัลกลายมาเป็นปัจจัยหลักของชีวิตและการทำงานหรือที่เรียกว่าอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยี สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรือง เท่าที่เป็นไปได้

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง, และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 5) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการใช้ชีวิต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทันสมัยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการใช้ชีวิตประจำวัน

Wiengjanda, R., Surungkapiprat, J., & Rodkhwan. L. (2567, หน้า 487) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลข่าวสารกระจายได้รวดเร็วขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น ลดลำดับชั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาน้อยลงและ ลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนง เช่น วิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น

Chasse (2016, p. 5) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคข้อมูลข่าวสาร หรือที่เรียกว่ายุคดิจิทัล ซึ่งเป็นช่วงเวลาในประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่โดดเด่นด้วยการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเชิงอุตสาหกรรมไปสู่ยุคข้อมูลและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงวิธีที่ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์กับธุรกิจและระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Sheninger (2014, p. 48) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มนุษย์จะได้สัมผัสประสบการณ์ที่น่าตื่นตาตื่นใจของความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการศึกษาที่มีศักยภาพในการส่งเสริมกระบวนการสอนและการเรียนรู้ เช่นเดียวกันกับการเชื่อมโยงที่เข้มแข็งกับชุมชนระหว่างกลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าเหล่านี้จะปลดล็อกศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลิตภาพ

นวัตกรรม รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนรูปแบบการดำเนินชีวิต และธุรกิจต่าง ๆ อย่างที่คาดไม่ถึงมาก่อน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุป ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูล ข่าวสาร และความรู้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีดิจิทัล อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อ การดำเนินชีวิต การทำงาน การศึกษา ธุรกิจ และสังคม โดยเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและ คอมพิวเตอร์ที่ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ เพิ่มการเชื่อมต่อของโลก และหลอมรวม ศาสตร์หลายแขนงเข้าด้วยกัน ทั้งนี้สังคมในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการปรับตัว เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยี อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม เศรษฐกิจ และสังคม

2. ความสำคัญของยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ยุคดิจิทัลไว้ว่า สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับของเทคโนโลยียุคดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วย อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 166) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของยุคดิจิทัลไว้ว่า การปฏิรูประบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทย เพื่อกำหนดทิศทางเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ในส่วนของการสนับสนุนด้านการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนาการศึกษา โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ และการเชื่อมโยงเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมให้ส่งเสริมและกำหนดเป็นทิศทาง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่ใช้ช่องทางการสื่อสารด้าน เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่ต้องนำนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย การพัฒนาการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม

ในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาระดับประเทศและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับของโครงสร้างการปฏิรูปสังคมไทยให้เท่าเทียมกับประเทศที่กำลังพัฒนาในอาเซียนและเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง, และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคดิจิทัลไว้ว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นทั้งในชีวิตประจำวัน และระบบเศรษฐกิจ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ผู้นำจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

Guanzon et al. (2023, p. 356) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคดิจิทัลไว้ว่า อย่างไรก็ตามการนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้อย่างประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ว่าเทคโนโลยีสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับทั้งนักเรียนและครู

Wiengjanda, R., Surungkapiprat, J., & Rodkhwan. L. (2024, p. 486) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคดิจิทัลไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในด้านสังคม การธุรกิจ การเศรษฐกิจ และการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงโลกและสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้ในการทำงาน การเรียนรู้ การสื่อสาร และการเข้าถึงข้อมูลอย่างแพร่หลายผ่านทางอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์

จากความสำคัญของยุคดิจิทัลสะท้อนให้เห็นว่า สังคมในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมแห่งความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ของโลกเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปรับตัวได้ ยุคดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูประบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศและการขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 ผ่านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม

และเทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความสำคัญของยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พระราชวุธ ปญญาวชิโร (เพชรไพร) (2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 2) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ และไชยรัตน์ ปราณี (2567, หน้า 485) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ว่า ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ณวิญ เสริฐผล (2568, หน้า 3) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ว่า แนวคิดของภูมิปัญญาดิจิทัล (Digital Wisdom) ถูกเสนอครั้งแรกในปี 2009 โดย Marc Prensky ซึ่งเขามองว่าในสังคมยุคดิจิทัลสามารถแบ่งกลุ่มคนออกเป็น 2 กลุ่มคือ Digital Natives หมายถึง กลุ่มคนที่เติบโตมากับเทคโนโลยี และ Digital Immigrants หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีในภายหลัง นอกจากนี้ หลักการสำคัญ

ของภูมิปัญญาดิจิทัลประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การคิดเชิงวิจารณญาณ 5) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 6) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7) การเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 8) จริยธรรมดิจิทัล

Tracey Wilen (2018, p. 32) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิคต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่า อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเตอร์เน็ต แต่ละคนควรมีความรู้วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง คือ เทคโนโลยีที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence) เอไอ คือ เทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเสมือนสมองของมนุษย์ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากบิ๊กดาต้า เอไอจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

Wiengjanda, R., Surungkapiprat, J., & Rodkhwan. L. (2024, หน้า 483) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับอดีต ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารจัดการศึกษา องค์ประกอบสำคัญของการศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และครูในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปโดย สิ้นเชิง

จากการแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลสะท้อนให้เห็นว่า เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน โดยดิจิทัลเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่

กิจการนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ และวิราภรณ์ ส่งแสง (2565, หน้า 71) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถทางด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนิยามองค์ประกอบในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ด้วยการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายกำหนดทิศทางอธิบายถ่ายทอดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน วิชาชีพ มีแผนการจัดการด้านนวัตกรรมจัดการข้อมูลสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อยกระดับความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าถึงด้วยการยอมรับและไว้วางใจสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการคิดเชิงบวก จูงใจในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และรับฟังความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะในกิจกรรมของสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ด้านการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการบริหารจัดการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรด้วยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ประสานชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการผ่านอุปกรณ์ต่าง ๆ ใช้เว็บไซต์ในการติดต่อประสานงานใช้กลุ่มไลน์ในการสั่งการภายในองค์กร มีทักษะการสื่อสารที่ตรงประเด็นเข้าใจง่ายถ่ายทอดความคิดที่หลากหลายมีเทคนิควิธีการนำเสนอผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และจะประชุมบุคลากรในองค์กรสะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่กำลังดำเนินอยู่

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการเรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่าย

การเรียนรู้หลากหลายใช้เครื่องมือดิจิทัล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและครูอย่างมืออาชีพ ตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ นำสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเป็นทีมกับการมุ่งเน้นส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสมชื่นชมในความสำเร็จ และความก้าวหน้าทำงานตามภารกิจให้เข้ากับสภาพปัญหาและความต้องการของครู และหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาผ่านชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดีรู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสังคมตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบกฎหมาย ของสังคม เข้าใจถึงผลกระทบและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ปกป้องตนเองและองค์กรจากความเสี่ยงในการใช้สื่อออนไลน์ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบริหารจัดการควบคุมกำกับตนเองและองค์กรทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้เหมาะสม ประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบไอซีที เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และนำการประชุมด้วยระบบทางไกลผ่านสัญญาณเครือข่ายมาใช้ในการทำงานได้

วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565, หน้า 7 – 8) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบไปด้วย 5 ด้าน

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรภายใต้การตอบสนองตามนโยบาย

2. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มีการสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยการให้คำปรึกษาและกำกับติดตามสำหรับการใช้ ICT กับบุคลากรทุกคนในองค์กร

3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจให้แก่ผู้อื่น ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมายของสังคม

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน โดยให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย

5. ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสนับสนุนส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการตอบสนองต่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ธัญญภัสร์ วีรลักษมีภรณ์ จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ และทนง ทองภูเศร์ (2567, หน้า 176) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับเทคโนโลยีและรู้วิธีใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน

2. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ เช่น ระบบจัดการการศึกษาออนไลน์ (Learning Management Systems: LMS) ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนและประเมินผลการเรียน เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการและการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น

3. การจัดการนวัตกรรมการเรียนรู้ (Innovative Learning Management) ในยุคดิจิทัล การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการศึกษาที่สามารถนำมาใช้

ในการพัฒนานักเรียน เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลใหญ่ (Big Data) ในการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อออกแบบการสอนที่เหมาะสม

ธนวรรณ ศกุนตนาค, วัฒนา ก้องแดนไพร, สาธร ทรัพย์รวงทอง และกัลญาภรณ์ เจริญพร (2568, หน้า 176) ได้ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในโลก ของเทคโนโลยีและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จึงต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์ในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนองค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี สามารถผลักดันให้บุคลากรและนักเรียนปรับตัวเข้าสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้

2. มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการเรียน การสอน และการประเมินผล

3. การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้บริหารต้อง สามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการ จัดสรรงบประมาณ การพัฒนาครูให้มีทักษะดิจิทัลหรือการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ผู้บริหารต้องส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอน หรือการสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับนักเรียนและครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้การ สื่อสารและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึง ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กรให้สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

7. การสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การทำงานและการบริหารจัดการโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น

สราวุธ ปัดตังทานัง, พระวรเชษฐ์ วิสุทธิสาโร และสุรินทร์ นำนาผล (2568, หน้า 29) ได้ระบุถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นทั้งผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดจากเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหาร เช่น การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ การสื่อสารภายในองค์กร การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยระบบดิจิทัล และการพัฒนาทักษะของบุคลากร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องคำนึงถึงการบริหารงานด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการส่งเสริมคุณค่าทางสังคมในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่เพียงต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้าใจบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ การผสมผสานความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีเข้ากับวิสัยทัศน์และจริยธรรม จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อำนวย มีราคา และปราณี คนสวย (2568, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีองค์ความรู้ใหม่ที่ผสมผสานระหว่างทักษะการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมและทักษะดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย สร้างโอกาส และพัฒนาองค์กรการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
3. การตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
5. การส่งเสริมนวัตกรรม
6. การยืดหยุดและการปรับตัว

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จริยธรรม และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนในบริบทของโลกยุคดิจิทัล โดยสามารถสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล นำเสนอดังตาราง 1

ตาราง 1 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นิยามความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังเคราะห์จากความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด	ตัวชี้วัด
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสังคมดิจิทัล ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่รู้เท่าทันเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างชาญฉลาด ปลอดภัย และยั่งยืน	1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน 3. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษา 4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ 5. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 6. ผู้บริหารแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา 7. ผู้บริหารขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 8. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา 9. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากร

ตาราง 1 (ต่อ)

นิยามความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังเคราะห์จากความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด	ตัวชี้วัด
เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในยุคดิจิทัล	10. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 11. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม 12. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 13. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน ปลอดภัย และรับผิดชอบ 14. ผู้บริหารบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ทัศนีย์ กระแสสิงห์ (2562, หน้า 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยใช้อิทธิพลการเป็นผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความตระหนัก เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ กระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทในการทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่า

ประโยชน์ส่วนตน เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ประชา โสภัณนา (2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาให้เห็นในการบริหารจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ในเชิงบวก ซึ่งให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความไว้วางใจ ให้ความจงรักภักดีและเคารพนับถือต่อผู้บริหารจนสามารถส่งผลให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันชาติ ยอดสูงสุด (2566, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึง ความสามารถในการจัดการกระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม การปรับตัวให้เข้าต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และโน้มน้าวใจหรือจูงใจพูดตามให้ยอมรับต่อการปฏิบัติติ ตามแนวทางขององค์กร ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิด จิตสำนึกตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดวงใจ นามลังกา (2567, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ หลักปฏิบัติ แนวคิด พฤติกรรม ความสามารถของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของงานจนเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงการเป็นต้นแบบนำทางการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ การส่งเสริม

การปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Fullan (2006, p. 42) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ใน 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลตอผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) และการทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration)

Tony Bush (2011, p. 86) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำที่ผู้นำเผยแพร่คุณค่าและความสนใจพื้นฐาน ดึงดูดผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ทางการศึกษา

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ได้กล่าวถึงนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่นและ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการและการทำงาน โดยให้คุณค่าและความสำคัญแก่บุคลากร สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนัก ยอมรับ และพร้อมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ในเชิงบวก ผู้บริหารแสดงบทบาทในการทำให้บุคลากรตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน พัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี โน้มน้าวจูงใจ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจ ไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้บริหารโรงเรียน ทำงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564,หน้า 18) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหลายประการ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ในการบริหารงานในองค์การ เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การโดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรวมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

กชนิภา แก้วไธสง (2566, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในองค์กร สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแสดงถึงคุณภาพขององค์กรเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่น ความเคารพนับถือ เพิ่มศักยภาพในการทำงานของผู้ตาม ทำให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ดวงใจ นามลังกา (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน ช่วยส่งเสริมให้ผู้ตามมีประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์การ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในที่สุด

Lei, Hamid และ Mansor (2024, p. 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพสูง มีศักยภาพที่จะมีอิทธิพลต่อทั้งผลการปฏิบัติงานของนักเรียนและโครงสร้างของโรงเรียน

Browning (2025, p. 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การทบทวนวรรณกรรม ได้เน้นย้ำถึงความเหมาะสมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำทางการศึกษา เนื่องจากมุ่งเน้นที่การมีส่วนร่วมและการพัฒนาของผู้ตาม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นกลไกหลักที่ผู้บริหารใช้ในการเชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และนำพาทั้งองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำคัญนี้เห็นได้จากกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจภายในและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความตระหนัก ยอมรับ และทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีความสำคัญในการดึงศักยภาพและความสามารถที่หลากหลายของผู้นำออกมาใช้ในการบริหารงาน ช่วยในการประสานความขัดแย้ง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรสามารถฟันฝ่าอุปสรรค และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 121 – 131) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำ และผู้ตามช่วยเหลือกัน

และกัน เพื่อระดับขวัญกำลังใจและการจูงใจที่สูงขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Burns ยังได้กล่าวว่า วิธีการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญแก่ชีวิตของบุคคลและองค์การ ช่วยกำหนดรับรู้ และคุณค่าขึ้นใหม่และช่วยเปลี่ยนความคาดหวังและแรงบันดาลใจของพนักงาน องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจต่อทฤษฎีนี้แต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะนำสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การได้จริง ผู้นำจึงจำเป็นต้องเรียนรู้การประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางสำหรับผู้นำเพื่อการนำทฤษฎีนี้ไปปรับใช้ ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์แห่งอนาคตขององค์การและสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความชัดเจนแก่สมาชิกในองค์การทุกคนถึงสิ่งที่องค์การต้องการเห็นในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์การต่อการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2. ผู้นำต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยนำองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำเพื่อช่วยกระตุ้นพนักงานทุกระดับให้มุ่งไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

3. ผู้นำต้องบูรณาการรูปแบบการเป็นผู้นำที่หลากหลายต่อการขับเคลื่อนองค์การ สู่ความสำเร็จและอย่ายึดติดเพราะเชื่อเพียงการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดเพราะวิธีคิดแบบนี้อาจเป็นกับดักที่อาจทำให้การเปลี่ยนแปลงองค์การ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

Yukl (1998, pp. 213 – 215) ได้สรุปแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนนั้นต้องสามารถตอบได้ว่าองค์การต้องทำอะไรหรือต้องการเป็นอะไรสามารถชี้ให้ผู้อื่นเห็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์พร้อมทั้งลำดับความสำคัญก่อนหลังขององค์การว่ามีอะไรบ้าง ความชัดเจนทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายเดียวกัน

2. อธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำจำเป็นต้องทำให้ผู้ตามเห็นจริงว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้และผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกันโดยกลยุทธ์นั้นต้องนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

3. แสดงออกอย่างมั่นใจและมองเห็นเหตุการณ์ในแง่บวก ความมั่นใจและทัศนคติเชิงบวกของผู้นำสามารถแสดงออกด้วยคำพูดและการกระทำโดยเฉพาะช่วง

ที่ต้องเผชิญภาวะวิกฤตผู้นำต้องหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดที่แสดงออกถึงความไม่แน่ใจ การลังเลหรือคำพูดในแง่ลบ

4. แสดงความเชื่อมั่นในผู้ตามผู้นำจำเป็นต้องให้กำลังใจแก่ผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่ผู้ตามโดยเฉพาะเมื่องานที่ทำนั้นมีความยากลำบากมีความเสี่ยงสูงหรือในภาวะที่ทีมงานเกิดความท้อถอยขาดความมั่นใจ

5. สร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่ระยะแรกเริ่มแนะนำว่างานใดก็ตามที่มีความท้าทายสูง ควรแยกย่อยออกเป็นชิ้นหรือเป็นขั้นตอนเล็ก ๆ ที่มีเป้าหมายระยะสั้นที่ไม่ยากมากนักเพราะคนส่วนใหญ่พอใจที่จะทำงานที่ตนเองเห็นว่ามีโอกาสประสบผลสำเร็จหรือถ้าเกิดไม่สำเร็จก็ไม่สูญเสียอะไรมากนักและถ้างานชิ้นแรกประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้บุคคลนั้นก็จะเพิ่มความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและมีกำลังใจพร้อมที่จะเผชิญงานที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น

6. ร่วมยินดีและฉลองความสำเร็จ ผู้นำต้องรักษาระดับความพยายามของผู้ตามไม่ให้ถดถอยหรือลดน้อยลงอีกทั้งต้องส่งเสริมให้มีความพยายามมากขึ้นเพื่อความต่อเนื่องของงานผู้นำจึงต้องมีกิจกรรมเสริมแรงบางอย่าง เช่น การฉลองความสำเร็จเพื่อสร้างความผูกพันในองค์การและสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงาน

7. การใช้การแสดงหรือการกระทำเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญการกระทำเชิงสัญลักษณ์คือการกระทำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะบางอย่าง เช่น การเป็นผู้นำที่เสียสละเป็นผู้นำที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้ตามหรือเป็นผู้นำที่เน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งเป็นต้น

8. นำด้วยการเป็นแบบอย่าง ผู้นำต้องแสดงตัวอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมให้ผู้ตามเห็นในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอและเป็นไปตามธรรมชาติดังแนวคิดที่ว่าการกระทำดังกว่าคำพูด

9. มอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ตามในการเลือกวิธีการทำงานด้วยตัวเองรวมทั้งอธิบายการที่ให้ผู้ตามพิจารณาตัดสินใจกันเองในการหากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายรวมถึงการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามหาทางออกในการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยเพิ่มความเป็นอิสระทางความคิดให้กับผู้ตามมากยิ่งขึ้นและยังหมายรวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้แก่ผู้ตามอย่างเพียงพอ

Bass (1985, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ Burns (1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายมโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้นและได้นิยามภาวะผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามได้โดยการทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าในผลลัพธ์ของงาน ยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรืออาจใช้การชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก Bass เห็นว่า นอกจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบารมีแล้วยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เมื่อรวมทั้งสามองค์ประกอบกับการสร้างบารมีจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามได้

กล่าวโดยสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกผ่านการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์แห่งอนาคต การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจแก่บุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเป็นแบบอย่างที่ดี และการมอบอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความทุ่มเท เสียสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้องค์การสามารถปรับตัว พัฒนา และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาและนำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้หลากหลายดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 – 32) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

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

กิตติสุข บุบุผาดา, สุขุม พรมเมืองคุณ และสุชาติ บางวิเศษ (2565, หน้า 55) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาการะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
3. การเป็นแบบอย่าง
4. การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 11) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารผู้บริหารในยุควิถีใหม่ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

สุภาพร วงค์หนายโกด, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และระภีพรรณ ร้อยพิลา (2567, หน้า 168) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2. กระตุ้นการใช้ปัญญา

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4. การสร้างแรงบันดาลใจ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล

2. การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล

3. การตุ้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล

5 การสร้างวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Burns, Bass and Bass & Avolio (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิผลองค์การด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership) และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกระตุ้นทางปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Fullan (2006, p. 42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการพลิกฟื้น (Turnaround Leadership) และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence)

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others

4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst)

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration)

Hoy & Miskel (2008, p. 121) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษา: ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติ (Educational Administration: Theory, Research, and Practice) และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม

2. การสร้างบารมี

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. การกระตุ้นปัญญา

5. การสร้างแรงบันดาลใจ

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความท้าทายของภาวะผู้นำวิธีสร้างสรรค์ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ให้เกิดขึ้นในองค์กร (The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations) และได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นต้นแบบนำทาง (Modeling the way)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision)

3. การกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (Challenging the process)

4. การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น (Enabling others to act)

5. การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the heart)

จากการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน สามารถการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดัง ตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. กนกอร สมปราชญ์ (2560)	2. กิตติสุข บุญผาดา (2565)	3. อัษฎา ศรีลานมี (2566)	4. สุภาพร วงค์หนายโกต (2567)	5. อัจฉรา แจ่มใส (2567)	6. ณัฐภัทร คิดโสดา (2568)	7. Burns, Bass and Bass & Avolio (1994)	8. Fullan (2006)	9. Hoy & Miskel (2008	10. Kouzes & Posner (2012)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การเป็นแบบอย่าง / การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	–	–	8	80
2. การสร้างแรงบันดาลใจ / การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม	✓	–	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. การกระตุ้นทางปัญญา / กระตุ้นการใช้ปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	–	✓	–	8	80
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	–	✓	–	✓	–	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. กนกอร สมปราชญ์ (2560)	2. กิตติสุข บุบผาดา (2565)	3. อัษฎา ศรีสถานี (2566)	4. สุภาพร วงศ์หนายโกด (2567)	5. อัจฉรา แจ่มใส (2567)	6. ณัฐภัทร คิดโสดา (2568)	7. Burns, Bass and Bass & Avolio (1994)	8. Fullan (2006)	9. Hoy & Miskel (2008	10. Kouzes & Posner (2012)	ความถี่	ร้อยละ
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม / การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	6	60
6. การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม / การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	2	20
7. การเป็นผู้นำทางวิชาการ / ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. กนกอร สมปราชญ์ (2560)	2. กิตติสุข บุญผาดา (2565)	3. อัษฎา ศรีสานนี (2566)	4. สุภาพร วงศ์หนายโกฎ (2567)	5. อัจฉรา แจ่มใส (2567)	6. ณัฐภัทร คิดโสดา (2568)	7. Burns, Bass and Bass & Avolio (1994)	8. Fullan (2006)	9. Hoy & Miskel (2008	10. Kouzes & Posner (2012)	ความถี่	ร้อยละ
8. การสร้างแรงจูงใจ / การสร้างพันธะความผูกพัน / การเสริมสร้างกำลังใจ	–	–	–	–	–	–	–	✓	–	✓	2	20
9. การแก้ปัญหาและตัดสินใจ / การบริหารจัดการความขัดแย้ง / การกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน	–	–	–	–	–	–	–	✓	–	✓	2	20
10. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	–	–	–	–	–	–	–		–	–	1	10
11. การมีคุณธรรมจริยธรรม / การสร้างบารมี	–	–	–	–	–	–	–		✓	–	1	10
12. การพัฒนาผู้อื่น/การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น	–	–	–	–	–	–	–	✓	–	✓	2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. กนกอร สมปราชญ์ (2560)	2. กิตติสุข บุญผาดา (2565)	3. อัษฎา ศรีลานมี (2566)	4. สุภาพร วงค์หนายโกต (2567)	5. อัจฉรา แจ่มใส (2567)	6. ณัฐภัทร คิดโสดา (2568)	7. Burns, Bass and Bass & Avolio (1994)	8. Fullan (2006)	9. Hoy & Miskel (2008	10. Kouzes & Posner (2012)	ความถี่	ร้อยละ
13. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง / การเป็นต้นแบบนำทาง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

จากตาราง 2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**ชื่อองค์ประกอบใหม่**	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	8	80
2. การสร้างแรงบันดาลใจ / การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม	การสร้างแรงบันดาลใจ	9	90
3. การกระตุ้นทางปัญญา / กระตุ้นการใช้ปัญญา	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	8	80
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	7	70
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม / การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน	6	60

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงทำการบรูณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ได้องค์ประกอบใหม่ นำเสนอดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	11. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	8. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา	การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	5. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 10. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	9. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากร	ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน	1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน	การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 ด้าน เพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ผู้วิจัยขอนำเสนอการจัดลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน 3) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปลี่ยนแปลง 4) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม 5) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบตามลำดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

1.1 ความหมายของการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

อารยา ศรีสุข (2564, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ตามสถานภาพของสถานศึกษาและความต้องการของสังคม โดยอาศัยการประสานงานร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ภายใต้การตอบสนองตามนโยบาย ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างการยอมรับ ความไว้วางใจและจิตสำนึกเชิงบวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครู รวมถึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้และบูรณาการให้เกิดการยกระดับและความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา

พระมหาประยูร ธีรวโร (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาพแห่งอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากสติปัญญา ความคิด โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง มีความเป็นไปได้ เกิดความอยากปฏิบัติตามสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตระหนักรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม นำไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ค้นหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและมองแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและถูกต้องเป็นรูปธรรม รวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ร่วมงาน

ชณัฐฏา คำพีระ (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาประเมินสถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษาด้วยการ SWOT โดยประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา จากนั้นทำการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันชาติ ยอดสูงสุด (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ยึดติดกับสิ่งใด ๆ นำองค์กรสู่ความก้าวหน้า

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

Kitti Dióssy (2025, p. 20) ได้กล่าวว่า การกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการที่ผู้นำแสดงออกถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์เพื่อนำพาองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านกลยุทธ์ดิจิทัลที่ครอบคลุม

Tadele Mamo และคณะ (2025, p. 3) ได้กล่าวว่า การกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ (Compelling Vision) เพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน บนพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานภาพของสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อกำหนดภาพอนาคตที่เป็นไปได้ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม สามารถคาดการณ์โอกาสและอุปสรรค ตอบสนองนโยบาย และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การยอมรับและความไว้วางใจในองค์กร การวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดของการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดของการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

อารยา ศรีสุข (2564, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มีความสำคัญในการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจ วัตถุประสงค์ โดยสังเคราะห์มาจากผลในการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในระยะยาว ภารกิจหรือพันธกิจจะที่ช่วยส่งเสริมให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริง และวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่ต้องการให้เป็นโดยกำหนดขึ้นมาให้สอดคล้องกับภารกิจ และเป้าประสงค์คือผลรวมที่ต้องการให้เกิดขึ้นของสถานศึกษา

สุปรีดา โกษาแสง, กฤษดา ผ่องพิทยา และสมชาย เทพแสง (2565, หน้า 242) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา นโยบาย มีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี กำกับติดติดตามการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน และปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลมีรูปแบบในการดำเนินงานที่มีความชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำกับติดตามการดำเนินงานงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา

ความรู้การปฏิบัติงานให้ครูด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในทุกงาน ภายใต้องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรการบริหารจัดการ การใช้หลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการในทุกมิติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสำคัญ

พระมหาประยูร ธีรวโร (2565, หน้า 39) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรที่ดีมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง ถอดรหัสความคิดจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดผลได้ตรงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ควรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารองค์กรตามวิสัยทัศน์ได้

อดิเทพ เส็งสาย (2565, หน้า 39 – 40) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นระบบเป็นขั้นตอนจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อกำหนดเป็นภาพนำทางให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้ร่วมกันและร่วมกันกำหนดเป็นจุดหมายเดียวกันที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด

ของความสำเร็จ คือ การบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการขับเคลื่อนองค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้น ผู้ตามต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง

อาฟสา วิเศษ (2565, หน้า 1344) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงจุดได้ความสามารถ หยั่งรู้ถึงก้าวต่อ ๆ ไป ขององค์การนั้นถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำ เมื่อสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจนแล้วต้องนำเผยแพร่แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความ เข้าใจตรงกัน และเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษานั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจ วัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกล้าที่จะคิดและตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสื่อสารเผยแพร่ภาพอนาคตนั้นให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน การยอมรับ และสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุดและความเป็นเลิศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน บนพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานภาพของสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อกำหนดภาพอนาคตที่เป็นไปได้ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม สามารถคาดการณ์โอกาสและอุปสรรค ตอบสนองนโยบายและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	กระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจ วัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในซึ่งทำให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกล้าที่จะคิดและตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสื่อสาร	กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ประสานความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดภาพอนาคตที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของสังคมและนโยบาย สามารถคาดการณ์และวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดและตัดสินใจพัฒนาองค์กร เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการยกระดับ	1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารการสร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร สื่อสารภาพอนาคต สร้างความเข้าใจ การยอมรับ และความไว้วางใจในองค์กร

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การยอมรับและความไว้วางใจในองค์กร การวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เผยแพร่ภาพอนาคตนั้นให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน การยอมรับ และสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุดและความเป็นเลิศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	การบริหารจัดการ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความเข้าใจ การยอมรับและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ	4. ผู้บริหารมีสามารถในการตัดสินใจและวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดกล้าปรับเปลี่ยน และขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีทิศทาง 5. ผู้บริหารสามารถบูรณาการเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะสื่อสารที่ดีโดยผ่านคำพูดหรือการโน้มน้าวจูงใจให้อื่นเกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติตาม ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของงานและความท้าทายของงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีความคาดหวังเชื่อมั่นในความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีมีความคิดในเชิงบวก รับฟังความคิดเห็น ตลอดจนทำความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงาน

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่ เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้นกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

นวรัตน์ ไวชมภู และคณะ (2566, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า นักสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมาย

และท้าทายในเรื่องงานทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผ่านบารมีของผู้นำ

วันชาติ ยอดสูงสุด (2566, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมของกลุ่ม การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้คิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา มีความอบอุ่นโอบอ้อมอารี คอยประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า รู้จักการให้อภัย และตักเตือนผู้ตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร

Alainati, S. J. (2023, p. 73) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำใช้ในการกระตุ้นเชื่อมโยง และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้สอนและนักเรียน เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในสถาบันเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอนาคต

Mamo, Regassa, & Tafesse (2025, p. 3) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและท้าทายความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Employee Innovative Behavior) ผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสนับสนุนทางความคิด เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในยุคดิจิทัล

สรุปความหมาย การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสารและโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่สร้างเจตคติเชิงบวก การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงสนับสนุนทางความคิดเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

และการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้ร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

2.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

วันชาติ ยอดสูงสุด (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมของกลุ่ม การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้คิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา มีความอบอุ่นโอบอ้อมอารีคอยประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า รู้จักการให้อภัย และตักเตือนผู้ตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า การที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้นผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อารักษ์ แตงน้อย (2566, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลให้ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ และไชยรัตน์ ปราณี (2567, หน้า 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า ผู้นำที่แสดงออกมาให้เห็นในการบริหารจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ในเชิงบวก ซึ่งให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้น เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ ว่าการที่ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานนั้น บังคับบัญชาจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สร้างเจตคติที่ดี จนเกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

HumanSoft (2021, online) ได้ระบุว่าการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้แก่องค์กรได้ การเลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับแต่ละองค์กรนั้นไม่เหมือนกัน จึงควรสร้างความเข้าใจในทิศทางการสร้างแรงจูงใจที่ตรงกันก่อน การมองหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร แล้วจึงนำวิธีต่าง ๆ ไปประยุกต์และปรับใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์นั้น ๆ รวมถึงการพูดคุย รับฟังปัญหาข้อติชมต่าง ๆ จากตัวพนักงานผู้บริหาร ก่อนที่จะมีการนำวิธีการหรือนโยบายเข้ามาใช้งานจริงภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจตามที่มีการวางแผนเอาไว้ รวมถึงช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร และเกิดบรรยากาศการทำงานที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีได้

Karakose, T. (2021, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเกือบทั้งหมดเริ่มต้นจากระดับบริหาร แต่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน และการชี้นำพนักงานไปยังเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการจัดการที่ครอบคลุม

Alainati, S. J. (2023, p. 73) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้เยาวชนและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนบุคคลเข้ากับภาพรวมที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความเข้าใจต่อโลก บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเป็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องชี้นำให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วมสร้างแรงจูงใจภายในให้คิดเชิงบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีเจตคติที่ดี กระตือรือร้น มีกำลังใจ และพร้อมอุทิศตนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือ เอาใจใส่ และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสารและโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่สร้างเจตคติเชิงบวก การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงสนับสนุนทางความคิดเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการให้ความช่วยเหลือดูแล	การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเป็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องชี้นำให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วม สร้างแรงจูงใจภายในให้คิดเชิงบวก เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีเจตคติที่ดี กระตือรือร้น มีกำลังใจและพร้อมอุทิศตนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือ เอาใจใส่ และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่สื่อสารและโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วมและงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจภายในและเจตคติเชิงบวก เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัลตามสถานการณ์ สนับสนุนทางความคิดเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้บุคลากร	1. ผู้บริหารสื่อสารและโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารการสร้างแรงจูงใจภายในและเจตคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารการสนับสนุนทางความคิดและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 4. ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแบบกัลยาณมิตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้ร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร	เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อุทิศตน ในการปฏิบัติงาน และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	5. ผู้บริหารเสริมพลัง เพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่ความสำเร็จ ขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง

3.1 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

3.1.1 ความหมายการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

มาลัย แสงสว่าง (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ส่งเสริมการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนางานที่ดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บอกแนวคิด หลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน

วันชาติ ยอดสูงสุด (2566, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น ผู้นำต้องคอยกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดแนวคิดสิ่งใหม่ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งสมมุติฐาน เปลี่ยนมุมมองในการวิเคราะห์ปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เรียนรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหาและรู้สึกว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา

ไชยพร บุญทา (2567, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการใช้คำถามเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

สง่า จันทร์วิเศษ, สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี (2568, หน้า 327) กล่าวไว้ว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงมุมมองของปัญหา และมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและแสดงความคิดเห็นในการทำงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้ความรู้สึกของตนเองใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา ใช้ความรู้ ทักษะ และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ วางแผน และแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้บุคลากรระดมสมองและคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารสั่งการ และการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาการทำงานและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.2 แนวคิดของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่างถึงแนวคิดของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ (2563, หน้า 353) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญานั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้

มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพของครู เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

อัจฉรา แจ่มใส และคณะ (2567, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญานั้นผู้บริหารต้องสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานและการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้นำต้องส่งเสริมมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตะหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งคอยสร้างความมั่นใจและให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลง สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการระดมสมอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

จากความหมาย ความสำคัญของการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหาและเปิดโอกาสให้มีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การสืบค้นความรู้ และการทำงานในทุกมิติ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3.2 การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3.2.1 ความหมายของการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือสังคมได้จริง

บุญทัน ดอกไธสง (2562, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพัฒนาการของเทคโนโลยีโดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นวัตกรรมเหล่านี้ยังช่วยให้โรงเรียนและระบบการศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

วาทินี พูลทรัพย์ (2563, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่ง ๆ นั้นจะเป็นนวัตกรรมหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการรับรูของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่

สุจารี สำอางค์ (2564, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า ทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ จินตนาการ ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ตลอดจนความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดนวัตกรรมที่อาจอยู่ในรูปแบบของความคิด วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ อาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือเป็นการดัดแปลงต่อยอดจากความรู้ ประสบการณ์เดิม

ใบหยก แซ่ตัน (2567, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม หมายถึง การวางแผนการออกแบบและกระบวนการสร้างนวัตกรรม ประเมินระหว่างการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ประเมินสรุปประสิทธิผลของนวัตกรรมที่พัฒนา

Collins III & O'Brien (2003, อ้างถึงใน จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์, 2562, หน้า 75) กล่าวไว้ว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง เป็นความสามารถ (Ability) หรือพลัง (Power) ในการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นแบบฉบับ (Original) นวัตกรรม (Innovation) การแสดงออก (Self – expression) และการจินตนาการ (Imagination) เป็นกระบวนการคิด เลือก หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งของ โดยไม่ติดยึดในกรอบที่มีอยู่บนฐานของข้อมูลหรือแนวคิดเดิม แต่สังเคราะห์สิ่งใหม่ขึ้นมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการและสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การออกแบบและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยบูรณาการเทคโนโลยีให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งต้องเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและวัดผลประสิทธิผลได้ เพื่อมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์ (2565, หน้า 86) กล่าวไว้ว่า แนวทางการสร้างนวัตกรรมการศึกษาซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากภาวะผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้จริง ประกอบกับการมีกระบวนการทางนวัตกรรมที่สามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดจากผลลัพธ์เดิมให้ไปสู่ผลลัพธ์ใหม่ผ่านระบบเครือข่าย

ความเป็นมาตรฐาน การสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผู้นำจะต้องมีแนวคิดเติบโตหรือเชื่อมั่นว่าทุกอย่างมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และจะต้องพยายามค้นหาแนวทางเพื่อออกแบบวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล ประกอบกับการคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมของการนำไปใช้ประโยชน์ของนวัตกรรมการศึกษาอย่างเหมาะสม โดยต้องให้ความสำคัญกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนรวมถึงผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวิสัยทัศน์ที่สอดรับกับความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมการศึกษาจึงถือเป็นทางออกที่สำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งหมดไปพร้อมกัน เนื่องจากการริเริ่มและการคิดค้นนวัตกรรมถือเป็นกระบวนการที่เกิดจากแนวความคิดของผู้สอนเป็นหลัก แน่นอนว่าผู้สอนจำเป็นต้องให้ความสนใจในเรื่องของการประยุกต์ใช้เครื่องมือการสอนต่าง ๆ จนกระทั่งไปสู่การทำวิจัยเพื่อออกแบบนวัตกรรมการศึกษา แต่แรงผลักดันที่ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่มักมาจากการที่ผู้บริหาร ผู้สอน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีภาวะผู้นำและต้องการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยการนำเสนอมุมมองที่แตกต่างจากวิธีการคิดแนวขวาง ซึ่งสิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี

คณิสร ต้นสีนนท์, โชคชัย ยืนยง และจิราภรณ์ ทัพซ้าย (2565, หน้า 170 – 171) กล่าวไว้ว่า การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษากระบวนการในกาสร้างนวัตกรรมทางการศึกษานั้นเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่การออกแบบและประเมินคุณภาพนวัตกรรมทางการศึกษา และนำข้อมูลมาออกแบบนวัตกรรม ซึ่งเป้าหมายของการออกแบบนวัตกรรมจำเป็นต้องนำนวัตกรรมที่ออกแบบไปทดสอบประสิทธิภาพเบื้องต้น ซึ่งทำได้หลายวิธีการเช่น การตัดสินใจเลือกนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะพัฒนา การออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตามแบบและการประเมินคุณภาพ ของนวัตกรรมทางการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนจะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง การนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อที่จะตรวจสอบว่านวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างขึ้นนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดได้จริงหรือไม่เมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริงและขั้นตอนสุดท้ายการประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อที่จะได้ทราบข้อเสนอแนะหรือประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นข้อจำกัด

อันเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมทางการศึกษานั้น ๆ ตามข้อเสนอแนะหรือประเด็นข้อจำกัดดังกล่าวกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการวิจัยและพัฒนาการศึกษามากขึ้น

นเรศวร์ เศรษฐสิงห์ (2566, หน้า 275) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความสำคัญต่อการสร้างสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสื่อสาร และนวัตกรรมการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation Organization) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้จึงให้ความสำคัญกับการนำหรือการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมทั้งที่เป็นสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ โดยการพัฒนารูปแบบการบริหารหรือการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นกว่าสิ่งที่เป็นมาแบบเดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างนิสัยการทำงานของบุคลากร สร้างสรรค์รูปแบบการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เน้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ณปภาพร จันทร์ดวง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 144) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในนวัตกรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนาเชิงนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้กับการศึกษาก็คือผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมในสถานศึกษา

หนึ่งฤทัย ชานุสิทธิ์และคณะ (2567, หน้า 655) กล่าวไว้ว่า การสร้างระบบนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมภายในองค์กรแต่ยังช่วยสร้างความสามารถในการปรับตัวและการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็วนอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมยังรวมถึงปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร เช่น การจัดการทรัพยากร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ และสภาพแวดล้อมภายนอก

ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น นโยบายภาครัฐ และการสนับสนุนทางการเงิน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกมิติทั้งภายในและภายนอก จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างนวัตกรรมและนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อตรวจสอบว่าสามารถแก้ปัญหาได้จริง ก่อนประเมินและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในนวัตกรรม ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่มและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการและสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การออกแบบและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จากความหมาย แนวคิดของการกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังตาราง 7

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ความหมาย ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญา	จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหาและเปิดโอกาสให้มีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้ง	ความสามารถของผู้บริหารในการใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการและสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การออกแบบและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา	กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน โดยสร้างบรรยากาศให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหา เปิดโอกาสให้ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และนวัตกรรม ใช้จินตนาการความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการและสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการระดมสมอง 3. ผู้บริหารริเริ่ม สนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญา	จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การสืบค้นความรู้ และการทำงานในทุกมิติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	ผ่านการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหา พัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4. ผู้บริหารและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารดำเนินการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลอย่างนวัตกรรมเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายของความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการจัดระบบการทำงานกิจการและการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ขั้นตอนและกระบวนการทำงานเป็นทีม เห็นภาพความสำเร็จของทีม คำนึงถึงประโยชน์ของทีมก่อนประโยชน์ส่วนตน แบ่งบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับศักยภาพของสมาชิก รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความใส่ใจ มีความพยายามในการทำงานและสนับสนุนช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ เคารพ รับฟัง แลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง ประยุกต์ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงในการตัดสินใจเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ร่วมรับผิดและรับชอบต่อผลการตัดสินใจของทีม เห็นคุณค่าของการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ มีการมอบหมายงานโดยคานึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และแสดงความยอมรับชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการกล่าวชมเชย

อรอุมา ไมยวงค์ (2564, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ลักษณะของทีมที่ดี ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในทีม

อย่างเต็มความสามารถ ยกย่องชมเชยให้รางวัลและให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ อีกทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิก ในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

พิมพ์ชนก ธุวะคำ (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อตกลงต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ผู้ตาม ตามบทบาทและกฎระเบียบที่กำหนดไว้ด้วยคุณธรรมจริยธรรม

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม

พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดพัฒนาโดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคน. ตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คาแนะนำและเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

Oke and et al (2009, pp. 64 – 72) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการ

แต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดพัฒนาโดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาปรึกษาที่สร้างสรรค์ โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม

Bass & Riggio (2010, p. 80) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความหมายของ ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และศักยภาพของสมาชิกในทีม มีการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน แบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ ปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม ให้การช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ชหรือที่ปรึกษา ดูแลเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เห็นคุณค่าในความแตกต่างและพลังของการร่วมมือรวมพลัง เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

4.2 ความสำคัญของความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวความสำคัญของความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าการที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงด้วยการเอาใจใส่ โดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานในปัจจุบัน ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

พรพรรณี คำทอน (2565, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมมีความไว้วางใจความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมร่วมกันแสดงความคิดและรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ปัญหาและผลักดันให้ทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี สามารถบริหารงานสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

วันวิสา เสียงสนั่น และกรองทิพย์ นาควิเชตร (2567, หน้า 122) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจและความเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและการปฏิบัติตนเป็นผู้ร่วมงานช่วยให้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแบ่งปันความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลภายในองค์กร โดยมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล การทำเช่นนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับบุคคล และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในหมู่บุคลากรและนักเรียน

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด (2567, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สนับสนุนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดีให้ความเคารพต่อความสามารถของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับครู และพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

Schultz and Schultz (1998, p. 211) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็น ความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างของผู้ตาม ทราบจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตาม และให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมของ ผู้นำที่แสดงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสรุปได้ 3 ลักษณะคือ

1. การคำนึงถึงการพัฒนา ผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดแนวทางเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและมอบหมายงาน เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนาประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการศึกษา อบรมเพิ่มเติม มีการมอบหมายงานโดยการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและการให้ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการพัฒนาและยกระดับความสามารถและศักยภาพของใต้บังคับบัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล โดยมีการนิเทศงานแบบห่าง ๆ กัน มีการติดต่อกันแบบสองทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ลูกน้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความเอาใจใส่ต่อความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและมีวิธีการพัฒนาศักยภาพนั้นให้สูงสุดได้อย่างไร

3. การเป็นพี่เลี้ยง คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีมากกว่าร่วมกับสถานภาพการเป็นผู้บริหารที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา สอนแนะงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

Atchara Juicharern (2022, online) กล่าวไว้ว่า ในยุคที่องค์กรเน้นการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงอย่างคล่องแคล่วเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน การประสานงานในทีมงานและระหว่างทีมงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ต่าง ๆ ได้ การสร้างพลังความร่วมมือในทีมงานโดยคุณลักษณะของทีมที่มีพลังทวีคูณ

1. สมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน

2. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

3. ทุกคนมีความมุ่งมั่นลงมือทำตามที่ตกลงกัน

4. ข้อมูล ข่าวสาร ได้รับการแบ่งปันอย่างเปิดเผย ทั่วถึง

5. เมื่อใครทำผลงานได้ดี มีการยกย่องชมเชยกัน

6. การตัดสินใจที่สำคัญ ได้รับความร่วมมืออย่างแข็งขันจากสมาชิกทุกคน

7. ทุกคนเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคคล และสนใจในจุดแข็งของความแตกต่างนั้น

8. ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน แต่ก็พร้อมที่จะทำหน้าที่แทนอีกคนได้ เมื่อจำเป็น

9. ผู้นำทีม เอื้ออำนวยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้รู้จักกันมากกว่าในงาน

10. ทุกคนมองว่าการยกระดับผลงานและเป้าหมายเป็นเรื่องปกติที่ทีมทำได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการคำนึงถึงความแตกต่าง ความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ช่วยให้สามารถพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถของสมาชิกได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรให้โอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล สร้างบรรยากาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แห่งความไว้วางใจ ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น และรับผิดชอบงานร่วมกัน สามารถแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ตลอดจนมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถ การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรจะช่วยให้เกิดการประสานองค์ความรู้เป็นพลังร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และศักยภาพของสมาชิกในทีม มีการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน แบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ ปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ช	ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการคำนึงถึงความแตกต่าง ความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคลช่วยให้สามารถพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถของสมาชิกได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรให้โอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบงานร่วมกัน สามารถ	กระบวนการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และศักยภาพของสมาชิก มีการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน แบ่งบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ ปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลโดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ช หรือที่ปรึกษา เพื่อให้เกิด	1. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม 2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแบ่งบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของสมาชิกในทีม 3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ 4. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ช หรือที่ปรึกษา สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเท่าเทียม

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
หรือที่ปรึกษา ดูแลเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เห็นคุณค่าในความแตกต่างและพลังของการร่วมมือรวมพลัง เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้	แสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ตลอดจนมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถ การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรจะช่วยให้เกิดการประสานองค์ความรู้เป็นพลังร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน	ความไว้วางใจ ความสามัคคี การใช้ศักยภาพของสมาชิก	5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและความสามัคคีเพื่อขับเคลื่อนทีมสู่เป้าหมายองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

5.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

พรสุดา ชูพันธ์ (2563, หน้า 41) ได้ให้ความหมาย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ ชื่นชม ศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารจะมีความสามารถจัดการและควบคุมตนเอง เห็นคุณค่าและเคารพในตนเอง ใช้หลักศีลธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะพยายามชี้นำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ

นงลักษณ์ วิรัชชัย, บุปผา เมฆศรีทองคำ และธีระวัฒน์ ฆะราช (2563, หน้า 4 – 5) ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพ ของคุณงามความดีที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานทางสังคมที่กำหนด

ประภาส ละราคี (2564, หน้า 36) ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง สภาพความดีงาม สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนคุณธรรมออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมด้วยการทำบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ จนกลายเป็นนิสัย

อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารโดยครูพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารและต้องการเลียนแบบผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทาในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูและโรงเรียน มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะพิเศษในด้านบารมี มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างเป็นต้นแบบนำทางหรือโมเดลให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดหลักหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานร่วมกับผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ความยุติธรรมแก่ผู้ตาม พร้อมอุทิศตนและประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

วันชาติ ยอดสูงสุด (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม สร้างความภาคภูมิใจและการได้มาซึ่งความเคารพนับถือและสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม มีความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจน และความไม่แน่นอน พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความหนักแน่น ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา

นิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ (2566, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอันสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างในการนำมาปฏิบัติตนได้ เช่น การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ซื่อสัตย์บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ควรถือเป็นแบบอย่าง

ชลธิชา บัวทอง (2566, หน้า 58) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นในการทำงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน เป็นแบบให้คณะครูได้ปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม เป็นที่ไว้วางใจของครู และผู้ร่วมงานอื่น ๆ มีความเพียรพยาม มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกชัย ทาปั้น (2566, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง เคารพนับถือศรัทธา เสริมสร้างให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

Bass and Avolio (1994, p. 7) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทาที่เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

Mohammed Ali Alhamami (2024, p. 28) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตน โดยการปรับเปลี่ยนศีลธรรม อุดมคติ ความสนใจ และค่านิยม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ดีกว่าที่คาดหวังไว้ในตอนแรก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความหมาย การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ประจักษ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองและอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นที่ไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และยอมรับของผู้ร่วมงาน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และชี้นำให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายองค์กร ประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา วาจา และการตัดสินใจที่ถูกต้อง จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ และยึดถือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน

5.2 ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

สุเมธ งามกนก (2564, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า คุณธรรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้การทำงานสำเร็จลล่วงไปได้ด้วยดี และจะต้องหมั่นพิจารณาด้วยปัญญาให้ปรากฏแกใจตนเองว่าความชั่วเป็นสิ่งเศร้าหมอง น่ารังเกียจ นำความทุกข์ ความเสื่อมมาสู่ทั้งตนเองและผู้อื่น แม้ไม่มีผู้ใดรู้เห็นแต่ตนเองย่อมทราบดี และต้องรับผลร้ายของความชั่วนั้นโดยแน่นอน หากผู้บริหารยังรักตนก็ต้องไม่พาตัวไปกระทำความชั่วและต้องสำรวมระวังตัวไว้ให้ตั้งตนอยู่แต่ในความดี มีความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความเป็นธรรม อันเป็นการเลือก

กระทำการปฏิบัติ การวินิจฉัยด้วยเหตุผลและเป็นไปเพื่อความถูกต้อง ไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ ก็จะทำให้คนในองค์กรนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สายชน แพงมา, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง (2564, หน้า 132) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีใจหนักแน่น รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความเที่ยงธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความโปร่งใส ยึดระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและมีความสามัคคีในการทำงาน เมื่อมีปัญหาควรใช้ปัญญา เหตุผล ความถูกต้องในการแก้ปัญหา ไม่ใช้อารมณ์ ยึดถือความถูกต้อง มีจิตสาธารณะ ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตัวเป็นพลเมืองที่ดี

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้นำจะแสดงลักษณะให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ตั้งใจในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง มีสมรรถภาพ และความฉลาดเฉลียว ผู้นำจะเสริมความมั่นใจของผู้ตาม ความภาคภูมิใจ และความภักดี และทำให้ผู้ตามเชื่อว่าเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน

วันชาติ ยอดสูงสุด (2565, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไว้ว่า ภาวะผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่มีร่วมกัน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ รู้จักที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความกระตือรือร้นสูง มีเทคนิคในการโน้มน้าวใจหรือชักจูงสมาชิกในองค์กรให้มีความเคารพและศรัทธา

ชลธิชา บัวทอง (2566, หน้า 59) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นับถือให้เกียรติผู้อื่น มีจิตใจเมตตามีคุณธรรมและจริยธรรม

ในการบริหารงานสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า คุณธรรม จริยธรรม มีบทบาทสำคัญในชีวิตมนุษย์หลายประการ ได้แก่

1. ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลาย เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ ซึ่งจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ และช่วยประเมินการปฏิบัติของตนเองและบุคคลอื่น

2. ทำหน้าที่เป็นแบบแผน สำหรับการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้บุคคลเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา เช่น การตัดสินใจ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์แทนที่จะเลือกในทางช่วยเหลือพวกพ้องหรือปฏิบัติในทางที่ไม่สุจริต

3. ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น คนที่นิยมชมชอบการมีอายุยืนยาวมีสุขภาพดีจะผลักดันให้ออกกำลังกายอยู่เสมอ ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและวิชาชีพนั้น ๆ ยิ่งไปกว่านั้น คือ การขาด คุณธรรม จริยธรรมทั้งในกลุ่มบุคคลและวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตอีกด้วย

สุธารัตน์ มีจันทร์ และสุมิตร สุวรรณ (2568, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานและค่านิยมที่ดี อุทิศตนและเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะผู้นำ และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

Bass and Avolio (1999, pp. 9 – 32) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญเนื่องจากการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและ ต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่

ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นกนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานของการบริหารงานที่ยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรม โปร่งใส และไม่ตกอยู่ภายใต้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและการทำงาน อีกทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญของทุกวิชาชีพในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างเหมาะสม และป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร

จากความหมาย ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ประจักษ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบและยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองและอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นที่ไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และยอมรับของผู้ร่วมงาน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และชี้นำให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายองค์กร ประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ	การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานของการบริหารงานที่ยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรม โปร่งใส และไม่ตกอยู่ภายใต้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน ช่วยกำหนดบรรทัดฐานในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความภาคภูมิใจและความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและการทำงาน อีกทั้งเป็นพื้นฐาน	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบและยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผลไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ เป็นที่ไว้วางใจ เคารพ และศรัทธาของผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา วาจา ส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และผลักดัน	1. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล 2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรมและรับผิดชอบในการบริหารงาน 3. ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลปราศจากอคติ 4. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ได้รับความไว้วางใจ เคารพ และศรัทธา

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กิริยา วาจา และการตัดสินใจที่ถูกต้อง จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ และยึดถือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน	สำคัญของทุกวิชาชีพในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างเหมาะสม และป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร	ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร	5. ส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการป้องกันผลเสียต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ความสำคัญของประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษากระจายอำนาจการบริหาร

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ บรรลุตามเป้าหมายของเกณฑ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความเกี่ยวเนื่องถึงการดำเนินงานบุคคลและผู้รับบริการ ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดาเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กาหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ เกิดจากการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใดโดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

ณัฐวุฒิ ทองดอนนอย (2567, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนด ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

Hoy and Miskel (2008, p. 275) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการจัดทาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กรเรียกว่า “goal and system – resource model of effectiveness”

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยอาศัยความสามารถและการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรผ่านกระบวนการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและตรงตามขอบข่ายภารกิจการจัดการศึกษา ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและบรรลุผลตามเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ

องค์การจะไปต่อได้ก็ต่อเมื่อประสิทธิผลขององค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์การ จะสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาถือเป็นองค์การในระบบสังคมหนึ่งที่ต้องจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่าการบริหารสถานศึกษานั้นมีประสิทธิผล

อภิสรา ศรีบุศยกุล (2565, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นผลสืบเนื่องจากการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ

อมิตรา อุดม (2567, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ มีอุปกรณ์ สื่อวัสดุ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน และสภาพทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

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

จากความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวัดความสำเร็จขององค์กร โดยเป็นเครื่องตัดสินว่าการบริหารจัดการสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาจากคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่สูงกว่าหรือเป็นไปตามเกณฑ์ โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญคือความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ สื่อเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ตลอดจนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวม

3. ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่กำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 36) ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่อง ดังต่อไปนี้

3.1 การบริหารงานวิชาการ

3.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 190) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดีเป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พัชญ์พิชา จันทา (2563, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการวางแผน การดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การนิเทศและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 59) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรรเพชญ ไตรยงค์ (2564, หน้า 55) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู และนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนา

เนติ์ มโนปัญญา (2565, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ต้องมีการร่วมมือกันดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ การจัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษ และการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานและกระบวนการทางการศึกษาของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ ติดตาม และการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุด

เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านจนเต็มศักยภาพ

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. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผน จัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	2. การจัดการเรียนการสอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาสงเสริมให้มีแหลงเรียนรู้ 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	3. การพัฒนาสงเสริมแหลงเรียนรู้ คัดเลือกหนังสือแบบเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4. การนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	5. การส่งเสริม ประสานความร่วมมือสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาสนับสนุนงานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางวิชาการ ครอบคลุมขอบข่ายงานสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการวางแผน สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็น และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสูงสุด

3.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านงบประมาณไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 40) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำระบบฐานข้อมูล จัดทำข้อมูลทรัพยากรสินทรัพย์และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

ดวงนภา เตปา (2562, หน้า 44) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำและเสนอของบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการบัญชี การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยจะต้องดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน

วิภาณี เทียมจันทร์ (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด โดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุด

ตวงสิทธิ์ พรหมม (2565, หน้า 12) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา การระดมทุนการศึกษางาน กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชี

การเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน รายงานการวางแผนพัสดุการบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

วราพร แต้มเรืองอิฐ (2565, หน้า 62) กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นการวางแผนงบประมาณ มีแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานนั้น ๆ การกำหนดต้นทุนผลผลิตเพื่อให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การบริหารงบประมาณบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 71) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรร การจัดทำบัญชีการเงิน และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

ทิชากร ใช้บางยาง (2566, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดสรรเงินงบประมาณที่ทางราชการจัดสรรให้สถานศึกษา โดยมีการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน บริหารการเงินอย่างมีระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการ และมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการศึกษา วิเคราะห์ วางแผนกลยุทธ์ และจัดทำแผนงบประมาณ การจัดสรรและเสนอของบประมาณ การจัดทำระบบฐานข้อมูล การบริหารการเงิน การบัญชี การพัสดุและสินทรัพย์ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการ

3.2.2 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

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

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง 3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรขอบข่ายงาน 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	1. การจัดทำแผนงบประมาณ คำขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ 2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	3. การบริหารจัดการทรัพยากร ระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ 12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ 15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	4. การวางแผนบริหารจัดการการควบคุม ดูแลรักษา จำหน่ายพัสดุและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

จากความหมายและขอบข่ายด้านงบประมาณสรุปได้ว่า ด้านงบประมาณหมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน โดยอาศัยระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อจัดทำและเสนอคำของงบประมาณให้สอดคล้องกับพันธกิจ นโยบาย และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ครอบคลุมถึงการจัดสรรทรัพยากร การระดมทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการบัญชีการเงิน และงานพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นการควบคุมต้นทุนและการบริหารสินทรัพย์ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ควบคู่ไปกับการวางระบบกำกับติดตาม การตรวจสอบภายใน และการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อประกันว่าการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาจะก่อให้เกิด

ประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 การบริหารงานบุคคล

3.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดี โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ธำรงรักษาและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์ (2566, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ณัฏฐณิชา ไตรเทวีเธียรกุล (2566, หน้า 15) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ด้วยการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลงานและประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ และมีความพอใจด้วย รวมทั้งการให้ออกจากงานและการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ

ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการองค์กร เช่น การวางนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และได้บุคคลนั้นให้ทำประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานที่ดีที่สุด

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้หมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ธนภูมิ มากแก้ว (2567, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายคือการพัฒนาเป็นองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วยขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และบำเหน็จบำนาญ โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ และคุณวุฒิ ดำเนินงานตามกฎระเบียบที่กำหนด เพื่อดึงดูด ธำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

จากแนวคิดตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 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

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2. การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	3. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	
ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	5. การพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เข้าสู่ระบบการธำรงรักษาที่ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลสวัสดิการ บำเหน็จบำนาญ และการดำเนินการทางวินัยจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ ทั้งนี้มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4 การบริหารงานทั่วไป

3.4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการบริหารทั่วไปไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 77) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษา ให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปวีณ์นุช ภู่กัน (2566, หน้า 13) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบองค์กร ให้บริการเพื่อบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กาหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ธีรพรรณ กันหม่อง (2566, หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติ การจัดทำงานธุรการ จัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน และระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศประสาน และพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชน

ชมพูนุท คำธารา (2566, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่เน้นไปทางด้านการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและให้บริการแก่หน่วยงานภายในของสถานศึกษา โดยให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นตัวประสานที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนและงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสะดวกราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดารานาถ มาตย์เทพ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และศิวกร อินภูษา (2566, หน้า 490) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินงานที่เน้นไปในทิศทางด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานและการให้บริการแก่หน่วยงานภายในของสถานศึกษา โดยให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวประสานที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนและงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสะดวกราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สุพิชา คณาโจด (2566, หน้า 28) บริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไปดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมจัดทำสำมะโนผู้เรียนรับนักเรียนส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมงานกิจการนักเรียนประชาสัมพันธ์งานการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานงานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุในงานอื่น

อดุลย์ อุบาลี (2566, หน้า 85) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผน การบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กรการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเพื่อจัดระบบบริหารและสนับสนุนการทำงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ครอบคลุมการวางแผนและพัฒนาองค์กร งานธุรการ ระบบข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่ การรับนักเรียน การระดมทรัพยากร และการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

3.4.2 ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

จากแนวคิดตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 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 นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป จึงขอนำเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกันได้ 5 งาน ดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ที่มีเนื้อหาลักษณะงานที่เป็นหมวดหมู่งานเดียวกัน

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

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

จากความหมายและขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการจัดวางระบบโครงสร้างและกลไกสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานรากขับเคลื่อนให้ภารกิจหลักด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ดำเนินไปได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมบทบาทการอำนวยความสะดวก การส่งเสริม และการให้บริการแก่บุคลากรและหน่วยงานภายในผ่านการดำเนินงานด้านธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมถึงงานกิจการนักเรียนและการระดมทรัพยากร นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคีเครือข่ายภายนอก เพื่อระดมสรรพกำลังมาใช้ในการจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การนำเสนอในตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับบริบทโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงนำเสนอเนื้อหาประกอบด้วย ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ / ยุทธศาสตร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, ออนไลน์) ตามลำดับดังนี้

ประวัติความเป็นมา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 183 เขต

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 042 – 728118

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดสิ่งเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

5. สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

8. สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

9. สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า และการลงทุน

10. สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรม

กลยุทธ์ / ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบ เรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลด ความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกัน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ ของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ ตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชนและของประชาชนจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มและการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ การพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจึงทำหน้าที่ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัดรวม 45 แห่ง มุ่งเน้นการเป็นองค์กรหลักที่น้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนพันธกิจหลักครอบคลุมการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ควบคู่กับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0 ภายใต้เป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ที่ครอบคลุมทั้งการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาศักยภาพคน และการปรับสมดุลระบบบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ธนากร คุ้มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกาวเดือน ปานทิพย์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความท้าท้ายต่อกระบวนการทำงาน ด้านการเป็นต้นแบบผู้นำทางด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการกระตุ้นให้กำลังใจ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ด้านงานวิชาการ ด้านงานแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ และด้านการวางแผนงานวิชาการ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ด้านการเป็นต้นแบบนำทางด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ด้านการกระตุ้นให้กำลังใจร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.30

อดิเทพ เส็งสาย (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ สร้างขวัญกำลังใจ ต้นแบบนำทาง สร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน กล้าท้าทายต่อกระบวนการ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นตามลำดับ โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ พันธกิจของโรงเรียมีความชัดเจน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบ

และปลอดภัย มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ทุ่มเทเวลาในการทำงาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอก 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรจัดการโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจน และ 5) ด้านบุคลากร ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากร

ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 44) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (rXY = 0.796) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี การกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารยุคใหม่ และการสร้างอิทธิพลทางความคิดในยุคดิจิทัล ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.21471

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ปกรณ์วิท กล้าหาญ (2561, หน้า 87 – 90) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 73.60

วรนาถ ชมภูยันต์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 5) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคายและบึงกาฬ โดย ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมหนองคายและบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง (r_{xy} = .844) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน มีจำนวน 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 97.30

ตวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่าง ๆ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Joseph Meng – Chun Chin (2007, pp. 166 – 177) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์อภิมานของผลกระทบจากภาวะผู้นำโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพที่มีต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนในไต้หวันและสหรัฐอเมริกา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์อภิมานเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยจาก 28 การศึกษาที่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำสถานศึกษาแบบเปลี่ยนสภาพมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู ประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ย (r) พบว่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุดที่ r = .707 รองลงมาคือประสิทธิผลของโรงเรียนที่ r = .695 และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ r = .487 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้งสามได้ร้อยละ 49.98, 48.30 และ 23.81 ตามลำดับ 2) จากการทดสอบความแตกต่างของขนาดอิทธิพลตามลักษณะตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ประเภทของโรงเรียนและประเทศที่ทำการศึกษาส่งผลต่อขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ โดยในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีขนาดอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา แต่ในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษามีขนาดอิทธิพลสูงกว่าโรงเรียนประถมศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยที่ทำในสหรัฐอเมริกามีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ทำในไต้หวันในทุกด้าน 3) ผลสรุปในภาพรวมชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผลลัพธ์ของโรงเรียนมีความแข็งแกร่งและแสดงถึงระดับอิทธิพลที่สูงตามเกณฑ์ของ Cohen สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในโรงเรียนได้

Allen, N., Grigsby, B., & Peters, M. L. (2015, pp. 1, 8 – 9) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Does leadership matter? Examining the Relationship Among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน (คุณลักษณะที่มีอิทธิพล การมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยากาศของสถานศึกษาทั้ง 7 มิติ (ความมีระเบียบ ภาวะผู้นำ สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วม การสอน ความคาดหวัง และการร่วมมือกัน) 2) ภาวะผู้นำซการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้บรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์และการอ่าน 3) เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ระหว่างตัวผู้บริหารเองและครูผู้สอน พบว่ามีความสอดคล้องกันเพียง 2 จาก 25 รายการ ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารและครู

Anantha (2016, p. 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan ประเทศเปรูประเทศมาเลเซียความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลการกระตุ้นทางสติปัญญา แรงบันดาลใจและแรงบันดาลใจในอุดม คติ การศึกษานี้ยังมุ่งศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan Perak อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจและมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน นัยสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

J. Veeriah (2017, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่และความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของครูในโรงเรียนคลัสเตอร์ในสลังงอร์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและในเชิงบวกระหว่างการปฏิบัติงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นของครู การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุพบว่าการเสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนดูเหมือนจะเป็นมิติเดียวที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของครูในที่สุดข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงระหว่างผู้บริหารโรงเรียนในการพิจารณาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตลอดจนความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของครูจากมุมมองของโรงเรียนคลัสเตอร์ประถมศึกษาในสลังงอร์แระเทศมาเลเซีย

Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018, pp. 280 – 282) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader – member exchange ผลการวิจัย พบว่า 1) มิติต่าง ๆ ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX) เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพันธสัญญาต่อองค์กร 2) การสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์และการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลบวกต่อพันธสัญญาด้านจิตใจ (Affective Commitment) 3) การให้การยอมรับส่วนบุคคล (Personal Recognition) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพันธสัญญาด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ที่เกิดจากการรับรู้ถึงการเสียสละในการลงทุนกับองค์กร 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพันธสัญญาด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยมีปัจจัยด้านความรู้สึกร่วมเป็นตัวกลาง

Lin, L. L. C., Chen, S. J., & Huang, J. N. (2021, pp. 511 – 517) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่อประสิทธิผลขององค์กรในภาคส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรผ่านองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งเน้นความสัมพันธ์รายบุคคล โดยการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการมุ่งเน้นความสัมพันธ์รายบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ขององค์กรมากที่สุด 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) พบว่า โมเดลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .615 ซึ่งหมายความว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งเน้นรายบุคคล) สามารถอธิบายประสิทธิผลขององค์กรได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 3) การนำภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปใช้ในองค์กรจะช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจของพนักงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะจากการวิจัยชี้ว่าผู้นำควรได้รับการฝึกอบรมการใช้ทักษะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในทุกระดับขององค์กรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม

Ayala Zadok (2024, pp. 1 – 10) ได้ทำการศึกษา ความยืดหยุ่นขององค์กรและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสำหรับการจัดการระบบโรงเรียนที่มีความซับซ้อน โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้นำระดับกลาง 103 คน และครูระดับมัธยมศึกษา 506 คน ในประเทศอิสราเอล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้นำระดับกลางส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะแห่งตนร่วมของครู (Collective Teacher Efficacy CTE) อย่างมีนัยสำคัญ (beta = .517, p < .001) และสมรรถนะแห่งตนร่วมของครูส่งผลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational Resilience: OR) (beta = .845, p < .001) 2) จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสม โดยมีค่า chi^2 /df เท่ากับ 1.59 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนี Tucker – Lewis (TLI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.077 ซึ่งโมเดลในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนในความยืดหยุ่นขององค์กรได้ร้อยละ 73.30 3) ผลการทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า สมรรถนะแห่งตนร่วมของครูทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้นำระดับกลางและความยืดหยุ่นขององค์กร ผลการศึกษาเน้นย้ำว่าสถาบันการศึกษาจะมีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อมีการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและสร้างความแข็งแกร่งให้กับสมรรถนะแห่งตนร่วมของครูไปพร้อมกัน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและเติบโตได้ภายใต้สภาวะวิกฤตหรือความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน

Permana, J., & Yuslimah, A. I. (2025, pp. 15 – 17) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Principal's Transformational Leadership in Developing a Positive and Happy School Organizational Culture ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของครูผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน 2) ผู้นำที่สร้างแรงบันาลใจช่วยเพิ่มการร่วมมือ นวัตกรรม และสุขภาวะโดยรวมภายในชุมชนโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนช่วยทางอ้อมในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความสุขผ่านการปรับปรุงความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและลดความเครียดในกลุ่มครู

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

Stefano (2008, Abstract) ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาเจนติน่า พบว่า พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด คือ การจัดสรรพื้นที่ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร งานวิจัยนี้ยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรักษาระเบียบวินัย การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการสร้างความเชื่อมโยงกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

Chih – Hsiang Weng (2016, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเป็นผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน การศึกษาเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารเหล่านี้มีประสิทธิผลสูงในการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์การเป็นผู้นำมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลในอนาคตได้อย่างมีนัยสำคัญ

Tom Lucey (2018, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนานักเรียน แม้ว่าการวิจัยจะไม่ได้กำหนดความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แต่การบริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีผลต่อการเติบโตดังกล่าวประสบการณ์ในชั้นเรียนเป็นตัวแทนของพื้นที่เดียว ครูในชั้นเรียนกระตุ้นนักเรียนอย่างมากและกระตุ้น

ความสำเร็จในระยะยาวแรงจูงใจเหล่านี้มีผลถาวร ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมให้ครูในชั้นเรียนมีโอกาสเช่นนี้ กระบวนการดังกล่าวจะใช้ตัวกระตุ้นภายในกระตุ้นให้เกิดการไตร่ตรองตนเองและการพัฒนาเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจเว้นแต่ฝ่ายบริหารจะจัดให้มีสถานศึกษาที่สนับสนุนขวัญกำลังใจของครูครูที่มีระเบียบวินัยที่สุดเท่านั้นที่จะแยกความแตกต่างระหว่างภาระการบริหารและความต้องการของผู้เรียน การวิจัยในอนาคตควรพิจารณาถึงประสิทธิผลของมาตรการรับมือของครูในการจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าว ข้อค้นพบจากการวิจัยดังกล่าวจะช่วยให้ครูมีความสามารถที่แข็งแกร่งขึ้นในการมุ่งเน้นไปที่ความต้องการด้านพัฒนาการของนักเรียน

Mamdooha Ismail, Abdol Ali Khatibi, & S. M. Ferdous Azam (2021, pp. 472 – 474) ได้ทำการศึกษาบทบาทเชิงกำกับของระดับสถานศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของรองผู้อำนวยการและประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียนรัฐบาลของประเทศมัลดีฟส์ (The Moderating Role of School Level in the Relationship between Deputy Principal's Instructional leadership and School Effectiveness in Public Schools in Maldives) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของรองผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์โดยตรงและเชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ระดับของสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นตัวแปรเชิงกำกับ (Moderator) ในความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยพบว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษามีค่าสูงกว่าในระดับประถมศึกษา

Ayhan Kandemir (2024) ได้ทำการศึกษา บทบาทตัวแปรส่งผ่านของประสิทธิผลโรงเรียนในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกีดกันในที่ทำงาน (The mediating role of school effectiveness in the relationship between transformational leadership and workplace exclusion) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (beta = 0.47, p < 0.001) ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 22 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงลบต่อการกีดกันในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (beta = −0.28, p < 0.001) 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ที่แข็งแกร่ง โดยเมื่อรวมประสิทธิผลโรงเรียนเข้าในแบบจำลอง พบว่าส่งผลให้ความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกีดกันในที่ทำงานเพิ่มสูงขึ้นจาก −0.08

เป็น –0.18 บ่งชี้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงจะช่วยลดบรรยากาศการกีดกัน หรือการทอดทิ้งบุคลากรในที่ทำงานได้ดีขึ้น

Suleyman Karatas, Sinem Arslan Dönmez, Tayfun Yörük, Sema Nur Yanık Özdemir, Ramazan Gök & Abbas Doğan (2024) ได้ทำการศึกษา การรับรู้ของครูต่อคุณลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและคุณสมบัติภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในตุรกี ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูงระหว่างคุณสมบัติภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ($r = .821$, $p < .01$) 2) ภาวะผู้นำด้านความเป็นประชาธิปไตยและการผ่อนปรน (Being democratic and tolerant) ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการลดอุปสรรคการเรียนรู้ (Limited learning obstacles) โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 39.60 3) ทักษะการสื่อสารและความกระตือรือร้นของผู้นำส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรที่ยืดหยุ่น (Flexible resources) และการมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานของผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลร่วมกันจากทั้งการสื่อสาร ความตื่นตัว และวิสัยทัศน์ของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นกลไกหลักที่ผู้บริหารใช้ในการเชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และนำพาทั้งองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำคัญนี้เห็นได้จากกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจภายในและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความตระหนัก ยอมรับ และทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีความสำคัญในการดึงศักยภาพและความสามารถที่หลากหลายของผู้นำออกมาใช้ในการบริหารงาน ช่วยในการประสานความขัดแย้ง และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรสามารถฟันฝ่าอุปสรรค และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การในการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) การสร้างแรงบันดาลใจและพลังความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาในการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ในการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม และจริยธรรม ล้วนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางการบริหารที่เป็นการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนถือเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหาร ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลซึ่งการบริหารจัดการมีความซับซ้อนและต้องการความทันสมัยมากขึ้น ภายใต้บริบทของโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan, 1970 บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คนและครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 การกำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 25 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวน 11 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน

1.2.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวน 9 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

1.2.3 การกำหนดครูผู้สอนในโรงเรียน ตามกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากจำนวนทั้งหมด 2,220 คน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธี โดยมีการกำหนดสัดส่วนครูผู้สอน 3: 7: 10 ตามขนาดโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมทั้งสิ้น 332 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 14 – 17 ดังนี้

ตาราง 14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดกลาง	25	25	483	533	25	25	75	125
ขนาดใหญ่	11	29	622	662	11	11	77	99
ขนาดใหญ่พิเศษ	9	36	1,115	1,160	9	9	90	108
รวม	45	90	2,220	2,355	45	45	242	332

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	โพธิแสนวิทยา	1	1	34	36	1	1	3	5
2	ศึกษาประชาสามัคคี	1	1	24	26	1	1	3	5
3	ด่านม่วงคำพิทยาคม	1	1	10	12	1	1	3	5
4	นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	1	1	26	28	1	1	3	5
5	พระเทพญาณวิศิษฏ์ โพธิ์ชัยทองวิทย์	1	1	10	12	1	1	3	5
6	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	1	1	16	18	1	1	3	5
7	เทพสวัสดิ์วิทยา	1	1	10	12	1	1	3	5
8	ภูริทัตต์วิทยา	1	1	10	12	1	1	3	5
9	บะฮีวิทยาคม	1	1	14	16	1	1	3	5
10	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	1	1	11	13	1	1	3	5
11	ลำปลาหางวิทยา	1	1	10	12	1	1	3	5
12	โพนพิทยาคม	1	1	18	20	1	1	3	5
13	คำเพิ่มพิทยา	1	1	32	34	1	1	3	5
14	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี	1	1	31	33	1	1	3	5
15	ท่าแร่ศึกษา	1	1	32	34	1	1	3	5
16	ดงมะไฟวิทยา	1	1	28	30	1	1	3	5
17	เฉลิมพระเกียรติฯ จังหวัดสกลนคร	1	1	14	16	1	1	3	5
18	กุดเรือคำพิทยาคาร	1	1	26	28	1	1	3	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
19	หนองแวงวิทยา	1	1	14	16	1	1	3	5
20	วาริชวิทยา	1	1	11	13	1	1	3	5
21	แวงพิทยาคม	1	1	23	25	1	1	3	5
22	หนองหลวงศึกษา	1	1	32	34	1	1	3	5
23	โคกสีวิทยาสรรค์	1	1	26	28	1	1	3	5
24	บงเหนือวิทยาคม	1	1	11	13	1	1	3	5
25	ท่าสงครามวิทยา	1	1	10	12	1	1	3	5
รวม		25	25	483	533	25	25	75	125

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	กุดบากพัฒนาศึกษา	1	3	67	71	1	1	7	9
2	กุสุมาลย์วิทยาคม	1	3	77	81	1	1	7	9
3	คำตากล้า ราชประชาสงเคราะห์	1	3	60	64	1	1	7	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
4	ร่มเกล้า	1	3	76	80	1	1	7	9
5	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	1	2	36	39	1	1	7	9
6	เต่างอยพัฒนศึกษา	1	2	41	44	1	1	7	9
7	พรรณาวุฒาจารย์	1	3	64	68	1	1	7	9
8	มัธยมวาริชภูมิ	1	3	72	76	1	1	7	9
9	ธรรมบวรวิทยา	1	2	37	40	1	1	7	9
10	ส่องดาววิทยาคม	1	2	37	40	1	1	7	9
11	โพนงามศึกษา	1	3	55	59	1	1	7	9
รวม		11	29	622	662	11	11	77	99

ตาราง 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	พังโคนวิทยาคม	1	4	87	92	1	1	10	12
2	บ้านม่วงพิทยาคม	1	4	97	102	1	1	10	12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
3	สกลราชวิทยานุกูล	1	4	176	181	1	1	10	12
4	สกลนครพัฒนศึกษา	1	4	93	98	1	1	10	12
5	ธาตุนารายณ์วิทยา	1	4	151	156	1	1	10	12
6	มัธยมวานรนิวาส	1	4	147	152	1	1	10	12
7	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	4	137	142	1	1	10	12
8	สว่างแดนดิน	1	4	123	128	1	1	10	12
9	อากาศอำนวยศึกษา	1	4	104	109	1	1	10	12
รวม		9	36	1,115	1,160	9	9	90	108

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน

1.3 ครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 ขนาดกลาง

2.2 ขนาดใหญ่

2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้านซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 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) ของไลเคิรท์ (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แล้วกำหนดคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 1 ท่าน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

2.2.6.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1) อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3) ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายประจักร์ เข็มใคร ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4) ครูผู้สอน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายกรีฑา ภูผาดแร่ ครูโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.7 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล 2) โรงเรียนพะทายพิทยาคม 3) โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม 4) โรงเรียนนครพนมวิทยาคม และ 5) โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ โดยแต่ละแห่งจะประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง 5 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 คน ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 10 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ดังต่อไปนี้

ตาราง 18 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)			
			ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล	ขนาดกลาง	1	1	5	7
2	โรงเรียนพะทายพิทยาคม	ขนาดกลาง	1	1	5	7
3	โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม	ขนาดใหญ่	1	1	8	10
4	โรงเรียนนครพนมวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	1	2	10	13
5	โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์	ขนาดใหญ่พิเศษ	1	2	10	13
รวม			5	7	38	50

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Correlation) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

2.2.9.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.900 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.900 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.828

2) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.782 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.826

3) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800

4) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.883 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822

5) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.811 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800

2.2.9.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804 – 0.951 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.732 – 0.862 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813

2) การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.815 – 0.913 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859

3) การบริหารงานบุคคล (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804 – 0.951 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878

4) การบริหารงานทั่วไป (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.824 – 0.895 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865

2.2.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.11 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 332 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์ม ออนไลน์ (Google Forms) ภายใน 15 วัน ถ้าหากลุ่มตัวอย่างใดยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

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

4.3.1 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.4.1 การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถแปลความหมายได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product –

Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

3. สถิติที่ใช้ตอบคำถามการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ LSD มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

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

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม มาพิจารณา หากพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สุทธญาณ์ จำปาทอง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.2 นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.3 นายณรงค์ชัย มลาวาสน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นายพณัชกร โคตรบรม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.2 ส.ต.ต.สนธยา ธงอาษา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนา

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
X_1	แทน	การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล
X_2	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
X_3	แทน	การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
X_4	แทน	ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม
X_5	แทน	การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
Y_1	แทน	การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	การบริหารงานทั่วไป
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
E	แทน	ผลสำเร็จของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Z′ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า "ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน" ในส่วนของการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก" โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตามลำดับ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	45	13.55
1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	45	13.55
1.3 ครูผู้สอน	242	72.90
รวม	332	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดกลาง	125	37.65
2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	99	29.82
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	108	32.53
รวม	332	100

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน คิดเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร้อยละ 13.55 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 และน้อยที่สุดอยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนด ไว้ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล	4.50	0.35	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	4.34	0.33	มาก	4
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.33	มาก	2
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม	4.13	0.32	มาก	5
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม	4.39	0.28	มาก	3
โดยรวม	4.36	0.28	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.50) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.44) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.39) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.34) และความหลากหลายของบุคคลใน การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.13)

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 21 – 25

ตาราง 21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล

การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทและนโยบาย	4.58	0.52	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา	4.46	0.53	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.53	0.52	มากที่สุด	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจและวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.58	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.53	0.57	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.50	0.35	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทและนโยบาย ($\overline{X}$ = 4.58) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53) และผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53) ตามลำดับ

ตาราง 22 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเป้าหมายและงานที่ท้าทายให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น และตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วม	4.29	0.49	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก และให้รางวัลอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.48	0.52	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนแนวทางแก้ไขปัญหา และช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.50	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพ และสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแก่บุคลากร	4.28	0.67	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อุทิศตนในการปฏิบัติงาน และร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.53	มาก	3
โดยรวม	4.34	0.33	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปลูกฝังทัศนคติ

เชิงบวก และให้รางวัลอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.48) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนแนวทางแก้ไขปัญหา และช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.34) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อุทิศตนในการปฏิบัติงาน และร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.32) ตามลำดับ

ตาราง 23 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.57	0.53	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหา เปิดโอกาสให้ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	4.36	0.50	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น	4.48	0.54	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกระบวนการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	4.33	0.56	มาก	5

ตาราง 23 (ต่อ)

การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.55	มาก	3
โดยรวม	4.44	0.33	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.57) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.48) และผู้บริหารสถานศึกษานำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.47) ตามลำดับ

ตาราง 24 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม

ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสม	4.05	0.48	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน และแบ่งบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของสมาชิกในทีม	4.21	0.52	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ	4.28	0.48	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ชหรือที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเท่าเทียม	4.06	0.58	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนทีมสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.57	มาก	5
โดยรวม	4.13	0.32	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ ($\overline{X}$ = 4.28) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน และแบ่งบทบาทหน้าที่

ตามศักยภาพ ของสมาชิกในทีม ($\overline{X}$ = 4.21) และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำโค้ชหรือที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 4.06) ตามลำดับ

ตาราง 25 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม และจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.53	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.34	0.50	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ	4.45	0.53	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา และวาจา จนได้รับความไว้วางใจ เคารพ และศรัทธาจากผู้ร่วมงาน	4.24	0.52	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม และป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร	4.48	0.55	มาก	1
โดยรวม	4.39	0.28	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม และป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร ($\overline{X}$ = 4.48) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ ($\overline{X}$ = 4.45) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.42) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 26

ตาราง 26 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.39	0.35	มาก	2
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.48	0.34	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.26	0.32	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.36	0.24	มาก	3
โดยรวม	4.37	0.27	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.48) ด้านการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.39) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.36) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.26)

2.2.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 27 – 30

ตาราง 27 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.38	0.51	มาก	3
2. โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.50	มาก	5
3. โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.40	0.50	มาก	2
4. โรงเรียนมีการวางแผน สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.58	มาก	4
5. โรงเรียนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน	4.45	0.54	มาก	1
โดยรวม	4.39	0.35	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.45) โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40) และโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.38) ตามลำดับ

ตาราง 28 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติ การใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบและ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด	4.59	0.53	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนมีกระบวนการอนุมัติ การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และการเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส	4.53	0.52	มากที่สุด	2
3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและระดมทุน จากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา	4.47	0.51	มาก	3
4. โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศในการควบคุม ดูแลรักษา และจัดหาพัสดุที่ทันสมัย ช่วยให้การบริหารสินทรัพย์เป็นไปอย่างมีระบบ	4.38	0.57	มาก	5
5. โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ	4.43	0.57	มาก	4
โดยรวม	4.48	0.34	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติ จ่ายเงินงบประมาณการใช้อย่างเป็นระบบและ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.59) โรงเรียนมีกระบวนการอนุมัติ การโอนเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และการเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.53) และโรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและระดมทุนจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.47) ตามลำดับ

ตาราง 29 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.50	มาก	3
2. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การลาและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้องเป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบ	4.37	0.50	มาก	2
3. โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยอย่างถูกต้องตามระเบียบ	4.45	0.51	มาก	1
4. โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.23	0.53	มาก	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
5. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงาน และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.94	0.57	มาก	5
โดยรวม	4.26	0.32	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ_เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยอย่างถูกต้องตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 4.45) โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การลาและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 4.37) และโรงเรียนมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ

ตาราง 30 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.55	0.53	มากที่สุด	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
2. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมทั้งดำเนินการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.28	0.47	มาก	4
3. โรงเรียนมีการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและบริหารจัดการงานอาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.50	มาก	3
4. โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการและงานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	4.16	0.48	มาก	5
5. โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนเพื่อให้การจัดการศึกษา การจัดเรียนการสอนและการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.57	มาก	2
โดยรวม	4.36	0.24	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ซึ่งมีระดับมากที่สุดและระดับมาก ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหาร และพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.55) โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษา การจัดเรียนการสอน และการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.43) และโรงเรียนมีการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและบริหารจัดการงานอาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.39) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.559	2	2.279	21.090**	.000
	ภายในกลุ่ม	35.556	329	0.108		
	รวม	40.114	331			
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.464	2	1.732	18.013**	.000
	ภายในกลุ่ม	31.632	329	0.096		
	รวม	35.095	331			
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4.306	2	2.153	22.352**	.000
	ภายในกลุ่ม	31.687	329	0.096		
	รวม	35.993	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.620	2	2.810	31.916**	.000
	ภายในกลุ่ม	28.965	329	0.088		
	รวม	34.585	331			
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.892	2	1.446	20.218**	.000
	ภายในกลุ่ม	23.530	329	0.072		
	รวม	26.422	331			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	4.100	2	2.050	30.928**	.000
	ภายในกลุ่ม	21.807	329	0.066		
	รวม	25.907	331			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ตาราง 32 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้วิธีการ Scheffe

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล		$\bar{x}$	4.80	4.45	4.46
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.80	–	0.35*	0.34*
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.45	–	–	–0.01
	ครูผู้สอน	4.46	–	–	–
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	4.60	4.33	4.30
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.60	–	0.27*	0.30*
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.33	–	–	0.03
	ครูผู้สอน	4.30	–	–	–
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง		$\bar{x}$	4.73	4.43	4.44
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.73	–	0.30*	0.29*
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.43	–	–	–0.01
	ครูผู้สอน	4.44	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพ			
			ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม		$\bar{X}$	4.45	4.12	4.07
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.45	–	0.33*	0.38*
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.12	–	–	0.05
	ครูผู้สอน	4.07	–	–	–
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม		$\bar{X}$	4.62	4.36	4.35
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.62	–	0.26*	0.27*
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.36	–	–	0.01
	ครูผู้สอน	4.35	–	–	–
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		$\bar{X}$	4.64	4.34	4.31
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.64	–	0.30*	0.33*
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.34	–	–	0.03
	ครูผู้สอน	4.31	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม และรายด้าน ทุกด้าน ผู้อำนวยการโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีความคิดเห็นมากกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.010	2	.505	4.249*	.015
	ภายในกลุ่ม	39.104	329	.119		
	รวม	40.114	331			
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.601	2	.300	2.865	.058
	ภายในกลุ่ม	34.495	329	.105		
	รวม	35.095	331			
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.187	2	.593	5.608**	.004
	ภายในกลุ่ม	34.806	329	.106		
	รวม	35.993	331			
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.745	2	.872	8.740**	.000
	ภายในกลุ่ม	32.840	329	.100		
	รวม	34.585	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.575	2	.287	3.659*	.027
	ภายในกลุ่ม	25.847	329	.079		
	รวม	26.422	331			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.953	2	.476	6.281**	.002
	ภายในกลุ่ม	24.954	329	.076		
	รวม	25.907	331			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล		$\overline{X}$	4.55	4.42	4.53
	กลาง	4.55	–	0.13*	0.02
	ใหญ่	4.42	–	–	–0.11
	ใหญ่พิเศษ	4.53	–	–	–
2. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง		$\overline{X}$	4.50	4.35	4.46
	กลาง	4.50	–	0.15*	0.04
	ใหญ่	4.35	–	–	–0.11
	ใหญ่พิเศษ	4.46	–	–	–
3. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม		$\overline{X}$	4.21	4.03	4.12
	กลาง	4.21	–	0.18*	0.09
	ใหญ่	4.03	–	–	–0.09
	ใหญ่พิเศษ	4.12	–	–	–
4. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม		$\overline{X}$	4.43	4.33	4.39
	กลาง	4.43	–	0.10*	0.04
	ใหญ่	4.33	–	–	–0.06
	ใหญ่พิเศษ	4.39	–	–	–
โดยรวม		$\overline{X}$	4.41	4.28	4.37
	กลาง	4.41	–	0.13*	0.04
	ใหญ่	4.28	–	–	–0.09
	ใหญ่พิเศษ	4.37	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	7.036	2	3.518	33.380**	.000
	ภายในกลุ่ม	34.676	329	.105		
	รวม	41.712	331			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.722	2	1.861	17.424**	.000
	ภายในกลุ่ม	35.139	329	.107		
	รวม	38.861	331			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.193	2	1.596	16.688**	.000
	ภายในกลุ่ม	31.474	329	.096		
	รวม	34.667	331			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.435	2	.217	3.814*	.023
	ภายในกลุ่ม	18.757	329	.057		
	รวม	19.192	331			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.957	2	1.478	23.264**	.000
	ภายในกลุ่ม	20.909	329	.064		
	รวม	23.866	331			
	รวม	38.861	331			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
				ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครูผู้สอน
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	Scheffe		$\bar{x}$	4.76	4.32	4.33
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.76	–	0.44*	0.43*
		รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.32	–	–	–0.01
		ครูผู้สอน	4.33	–	–	–
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	Scheffe		$\bar{x}$	4.75	4.45	4.44
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.75	–	0.30*	0.31*
		รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.45	–	–	0.01
		ครูผู้สอน	4.44	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
				ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่	ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	Scheffe		$\bar{X}$	4.48	4.34	4.21
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.48	–	0.14	0.27*
		รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.34	–	–	0.13*
		ครูผู้สอน	4.21	–	–	–
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	LSD		$\bar{X}$	4.45	4.36	4.35
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.45	–	0.09	0.10*
		รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.36	–	–	0.01
		ครูผู้สอน	4.35	–	–	–
โดยรวม	Scheffe		$\bar{X}$	4.61	4.37	4.33
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.61	–	0.24*	0.28*
		รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4.37	–	–	0.04
		ครูผู้สอน	4.33	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตำแหน่ง เป็นรายคู่ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.763	2	.882	7.260**	.001
	ภายในกลุ่ม	39.949	329	.121		
	รวม	41.712	331			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.600	2	.300	2.579	.077
	ภายในกลุ่ม	38.261	329	.116		
	รวม	38.861	331			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.434	2	.217	2.088	.126
	ภายในกลุ่ม	34.232	329	.104		
	รวม	34.667	331			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.254	2	.127	2.205	.112
	ภายในกลุ่ม	18.938	329	.058		
	รวม	19.192	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.522	2	.261	3.677*	.026
	ภายในกลุ่ม	23.344	329	.071		
	รวม	23.866	331			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้ของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		$\overline{X}$	4.47	4.30	4.37
	กลาง	4.47	–	0.17*	0.05
	ใหญ่	4.30	–	–	–0.07
	ใหญ่พิเศษ	4.37	–	–	–
	ใหญ่พิเศษ	4.38	–	–	–

ตาราง 38 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
โดยรวม		$\overline{X}$	4.41	4.32	4.38
	กลาง	4.41	–	–0.09*	0.03
	ใหญ่	4.32	–	–	–0.06
	ใหญ่พิเศษ	4.38	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 39

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
X_1	–										
X_2	.825**	–									
X_3	.915**	.753**	–								
X_4	.542**	.581**	.559**	–							
X_5	.783**	.555**	.839**	.557**	–						
X	.940**	.862**	.937**	.745**	.853**	–					
Y_1	.777**	.755**	.726*	.690**	.706**	.842**	–				
Y_2	.916**	.786**	.848**	.471**	.806**	.882**	.746**	–			
Y_3	.692**	.714**	.598**	.524**	.520**	.706**	.492**	.744**	–		
Y_4	.778**	.516**	.823**	.292**	.885**	.754**	.560**	.791**	.395**	–	
Y	.932**	.831**	.875**	.602**	.845**	.941**	.842**	.967**	.790**	.781**	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตางราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก (r_{xtyt} = .941**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (r_{x1y2} = .916**) รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) กับด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{x5y4} = .885**) และรองลงมาคือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{x3y2} = .848**)

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้าน มีรายละเอียดตังตาราง 40 – 44

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.932**	สูงมาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.831**	สูง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.875**	สูง
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.602**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.854**	สูง
โดยรวม (X)	.941**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก (r_{xtyt} = .941**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x1yt} = .932**) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x3yt} = .875**) ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่สูง (r_{x5yt} = .854**) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2yt} = .831**) และด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) ความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง (r_{x4yt} = .602**)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.777**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.755**	สูง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.726**	สูง
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.690**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.706**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.842**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง (r_{xty1} = .842**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x1y1} = .777**) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2y1} = .755**) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x3y1} = .726**) ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x5y1} = .706**) และด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y1} = .690**) โดยรวม (X_t)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก (r_{xtyt} = .941**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.916**	สูงมาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.786**	สูง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.848**	สูง
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.471**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.806**	สูง
โดยรวม (X)	.882**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง (r_{y2xt} = .882**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) (r_{y2x1} = .916**) รองลงมามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (r_{y2x3} = .848**) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) (r_{y2x5} = .806**) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (r_{y2x2} = .786**) ส่วนความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (r_{y2x4} = .471**) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.692**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.714**	สูง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.598**	ปานกลาง
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.524**	ปานกลาง
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.520**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.706**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทางบวกสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (r_{y3xt} = .706**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (r_{y3x2} = .706**) มีจำนวน 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (r_{y3x1} = .692**) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (r_{y3x3} = .598**) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (r_{y3x4} = .524**) และการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (r_{y3x5} = .520**)

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.778**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.516**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.823**	สูง
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.292**	ต่ำ
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.885**	สูง
โดยรวม (X)	.754**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานทั่วไป (r_{y4xt} = .754**)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (r_{y4x5} = .885**) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (r_{y4x3} = .823**) และการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (r_{y4x1} = .778**) รองลงมาที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ คือ ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (r_{y4x4} = .292**)

ตาราง 45 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน				
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	การบริหารงานบุคคล (Y_2)	การบริหารงานงบประมาณ (Y_3)	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	สูงมาก .932**	สูง .777**	สูงมาก .916**	ปานกลาง .692**	สูง .778**
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	สูง .831**	สูง .755**	สูง .786**	สูง .714**	ปานกลาง .516**
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	สูง .875**	สูง .726**	สูง .848**	ปานกลาง .598**	สูง .823**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน				
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	การบริหารงานวิชาการ (Y_1)	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	การบริหารงานทั่วไป (Y_4)
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	ปานกลาง .602**	ปานกลาง .690**	ปานกลาง .471**	ปานกลาง .524**	ต่ำ .292**
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	สูง .845**	ปานกลาง .706**	สูง .806**	ปานกลาง .520**	สูง .885**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X)	สูงมาก .941**	สูง .842**	สูง .882**	ปานกลาง .706**	สูง .754**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก (r_{xtyt} = .941**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) (r_{XtY2} = .882**) การบริหารงานวิชาการ (Y_1) (r_{XtY1} = .842**) การบริหารงานทั่วไป (Y_4) (r_{XtY4} = .754**) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกปานกลาง ได้แก่ การบริหารงานบุคคล (Y_3) (r_{XtY3} = .706**)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 46 – 50

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.932[a]	.868	.868	.384	.032	.498	11.839**	.000
การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.950[b]	903	.902	.409	.026	.430	15.699**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.964[c]	.930	.929	.261	.022	.317	12.012**	.000
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.966[d]	.934	.933	–.146	.033	–.180	–4.405**	.000

a = 0.365 $S.E._{est}$ = ±0.06955

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .498 รองลงมา ได้แก่ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .430 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .317 และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.180 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 93.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.06955

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.365 + .384X_1 + .409X_5 + .261X_2 - .146X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_t' = .498Z_1 + .430Z_5 + .317Z_2 - .180Z_3$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.777	.603	.602	.342	.085	.335	4.003**	.001
ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.840	.706	.704	.310	.041	.282	7.579**	.001
การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน(X_2)	.848	.719	.717	.355	.061	.326	5.826**	.001
การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.858	.736	.732	.387	.071	.308	5.425**	.001
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.862	.743	.739	-.260	.087	-.242	-3.006**	.003

a = -0.514 $S.E._{est}$ = ±0.18144

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวนทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มาตรฐาน เท่ากับ .335 รองลงมา ได้แก่ ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .282 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .326 การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .308 และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.242 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ได้ร้อยละ 73.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.18144

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = -0.514 + .342X_1 + .310X_4 + .355X_2 + .387X_5 - .260X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = .335Z_1 + .282Z_4 + .326Z_2 + .308Z_5 - .242Z_3$$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.916	.839	.839	.617	.055	.626	11.153**	.000
การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.927	.859	.859	.484	.046	.399	10.488**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.932	.868	.867	.281	.039	.267	7.126**	.000

ตาราง 48 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.938	.880	.879	−.154	.026	−.145	−5.824**	.000
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.940	.884	.883	−.187	.056	−.180	−3.328**	.001

a = −0.175 $S.E._{est}$ = ±0.11740

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวนทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .626 รองลงมา ได้แก่ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .399 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .267 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ −.145 และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.180 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ได้ร้อยละ 88.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.11740

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = -0.175 + .617X_1 + .484X_5 + .281X_2 - .154X_4 - .187X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = .626Z_1 + .399Z_5 + .267Z_2 - .145Z_4 - .180Z_3$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	.714	.510	.509	.377	.067	.380	5.641**	.000
การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.737	.543	.540	.500	.098	.538	5.114**	.000
ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.745	.555	.551	.164	.046	.164	3.561**	.000
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.753	.567	.562	–.266	.090	–.271	–2.954**	.003

a = 0.876 $S.E._{est}$ = ±0.21429

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน(X_2) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .380 รองลงมา ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .538 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .164 และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.271 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) ได้ร้อยละ 56.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.21429

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 0.876 + .377X_2 + .500X_1 + .164X_4 - .266X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = .380Z_2 + .538Z_1 + .164Z_4 - .271Z_3$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	.885	.782	.782	.639	.030	.750	21.361**	.000
ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	.917	.841	.840	-.259	.017	-.347	-15.052**	.000
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.939	.882	.881	.186	.039	.255	4.798**	.000
การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	.941	.885	.884	.101	.032	.145	3.120**	.002

a = 1.346 $S.E._{est}$ = ±0.08199

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) และการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .750 รองลงมา ได้แก่ ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.347 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .255 และการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .145 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) ได้ร้อยละ 88.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.08199

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 1.346 + .639X_5 + (-.259)X_4 + .186X_3 + .101X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = .750Z_5 + (-.347)Z_4 + .255Z_3 + .145Z_1$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน				สรุปอำนาจพยากรณ์โดยรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)	✓	✓	✓	✓	✓
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	✓	✓	✓	✗	✓
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)	✓	✓	✓	✓	✓
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4)	✓	✓	✓	✓	✗
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)	✓	✓	✗	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 51 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวนทั้ง 5 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) และการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้ง 4 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม ไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์การต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) 2) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และ 4) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล “การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามพลวัตของโลกยุคใหม่ โดยเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อย่างชัดเจน ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความพร้อมใช้งาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นลำดับขั้น โดยกระบวนการปรับเปลี่ยนควรเป็นไปอย่างยืดหยุ่น หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องมีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูล

มาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยยึดผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“...การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลต้องดำเนินงานภายใต้การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทนำในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการและตอบสนองความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้งาน พร้อมทั้งเร่งพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล ของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด ของบุคลากรในองค์กรให้เปิดรับและพร้อมปรับตัวต่อเทคโนโลยี ตลอดจนต้องมีกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2569)

“...การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลควรดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นภายใต้ทิศทางที่ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกันถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จากนั้นจึงวางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบสารสนเทศ โดยบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างขวัญกำลังใจและให้การสนับสนุนบุคลากรที่ยังไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยี ค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างมั่นคง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

"...มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทักษะบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2569)

"...การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาต้องเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก เพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน โดยต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้งาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญยิ่งกว่าด้านเครื่องมือคือ "ทรัพยากรบุคคล" สถานศึกษาจึงต้องเร่งส่งเสริมสมรรถนะทางดิจิทัล ให้แก่บุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ต้องจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องและทันท่วงที เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เท่าทันต่อพลวัตใน ยุคปัจจุบัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

"...การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายตระหนักถึงแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสถานศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ตลอดจนจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำข้อค้นพบมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสามารถก้าวทันต่อพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

“...การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์แบบองค์รวม เริ่มจากการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางาน พร้อมทั้งบูรณาการระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อมูลเชิงประจักษ์ มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...ความท้าทายในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่สถานศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่ชัดเจนและเด็ดขาด เพื่อเป็นผู้นำในการดำเนินงาน โดยต้องเร่งจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและครอบคลุม ทว่าหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลสร้างความตระหนักรู้ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของครูผู้สอนให้เกิดการยอมรับและพร้อมบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีวิธีกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้นั้นสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้จริง อันจะนำไปสู่การนำสารสนเทศมาใช้ในการทบทวนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นแนวทางในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา สิ่งสำคัญประการแรกคือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายให้มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นชินและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

สถานศึกษาจะต้องมีกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาทบทวนและปรับปรุงแผนการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

"...การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยกระบวนทัศน์การบริหารแบบองค์รวม โดยเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติงาน ทว่ากลไกขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านกระบวนการสร้างและยกระดับทักษะ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะทางดิจิทัล ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 9 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
1. สร้างวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อย่างชัดเจน / กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทนำในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน / สร้างความตระหนักรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกันถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ / มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน / มีวิสัยทัศน์เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน / กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม / กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม / มีภาวะผู้นำทางวิชาการและกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่ชัดเจนและเด็ดขาด / กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน / กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความพร้อมใช้งาน / พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้งาน / วางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบสารสนเทศ / บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน / พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้งาน / บริหารจัดการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน / ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ / เร่งจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและครอบคลุม / พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายให้มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติงาน / บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
3. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นลำดับขั้น / เร่งพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล ของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ / พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนของครู / การพัฒนาทักษะบุคลากร / เร่งส่งเสริมสมรรถนะทางดิจิทัล ให้แก่บุคลากรทุกระดับ / ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง / พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ / มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลสร้างความตระหนักรู้ / พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร / พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านกระบวนการสร้างและยกระดับทักษะเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะทางดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
4. กระบวนการปรับเปลี่ยนควรเป็นไปอย่างยืดหยุ่น หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน / ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดของบุคลากรในองค์กรให้เปิดรับและพร้อมปรับตัวต่อเทคโนโลยี / การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างขวัญกำลังใจและให้การสนับสนุนบุคลากรที่ยังไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยีค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน / การสร้างวัฒนธรรมองค์กร / ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางาน / ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูผู้สอนให้เกิดการยอมรับและพร้อมบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติงาน / สร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล / ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง / จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

จากตาราง 52 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแบบเชิงรุกอย่างชัดเจนและเด็ดขาด เพื่อสร้างความตระหนักรู้และขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความทันสมัย พร้อมใช้งานและครอบคลุมเพียงพอที่จะรองรับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในทุกมิติ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับทักษะและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่น โดยค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อลดความตึงเครียด พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อน

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบและกลไกในการบูรณาการงานนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างใกล้ชิด และนำผลลัพธ์มาพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล “การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมควรถูกบูรณาการให้เป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยพื้นฐานของการเป็นผู้บริหารที่ดีเริ่มต้นจากการเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดี หลักการสำคัญคือการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการดูแลบุคลากร ควบคู่ไปกับความเห็นอกเห็นใจ การบริหารงานต้องตั้งอยู่บนความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ลำเอียง หากผู้บริหารสามารถดำรงตนตามปกติโดยยึดความถูกต้องและทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บุคลากรย่อมเกิดความตระหนัก

และศรัทธาในตัวผู้นำ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เกื้อกูลกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“...ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เกิดจากการแสดงออกและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคำพูด การเป็นแบบอย่างที่ดีต้องเริ่มต้นจากการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานอย่างแท้จริง กล่าวคือ การบริหารงานต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ถือเป็นภาพสะท้อนด้านคุณธรรมของผู้นำสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมเชิงประจักษ์เหล่านี้จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการหล่อหลอมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อันจะนำไปสู่การเกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างพร้อมเพรียงกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2569)

“...การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรเริ่มต้นจากการเป็นกัลยาณมิตร โดยมุ่งเน้นการบริหารงานที่สร้างความผูกพันและเอื้ออาทรต่อกัน ตลอดจนน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจ มีความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นผู้นำที่เข้าถึงง่าย การยอมรับในพฤติกรรมต้นแบบทางคุณธรรมจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ การยึดมั่นในหลักความถูกต้องควบคู่กับความเข้าใจในตัวบุคคล จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ผ่านการยึดหลักธรรมาภิบาลทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 และคุณธรรม 5 ประการคือสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสเป็นธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนต้นแบบพฤติกรรมของครูและผู้เรียนในสถานศึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นมิใช่เพียงการสื่อสารด้วยวาจา แต่คือการแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ โดยต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความเป็นธรรมเป็นลำดับแรก เมื่อผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในกระบวนการตัดสินใจบริหารงานทุกมิติ และจะถ่ายทอดจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง อันเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

"...ในมิติของการบริหารงาน ผมมีความเชื่อมั่นในหลักการครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมและหลักธรรมาภิบาลร่วมกัน การบริหารงานต้องดำเนินไปด้วยความเมตตาเอื้ออาทร แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความหนักแน่นในความถูกต้องและยุติธรรม การเป็นต้นแบบที่ดีเปรียบเสมือนเครื่องมือทางภาวะผู้นำที่ทรงคุณค่าสูงสุด เมื่อผู้บริหารมีความโปร่งใสและปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ บุคลากรย่อมเกิดความเคารพศรัทธา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

"...การบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้นำจำเป็นต้องยึดมั่นในหลักการที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแกนหลักในการบริหารงานทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานงบประมาณไปจนถึงการบริหารงานบุคคล การยึดหลักความโปร่งใสและความยุติธรรมถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเกราะป้องกันที่ดีที่สุด เมื่อผู้บริหารขับเคลื่อนงานด้วยความถูกต้อง เสียสละ และมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนเคารพในกฎกติกา และพร้อมที่จะร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

"...การสร้างความเคารพศรัทธาและการยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์มากกว่าการอบรมสั่งสอนด้วยวาจา โดยผู้บริหารต้องยึดมั่นในหลักความถูกต้องชอบธรรม ความโปร่งใส มีธรรมา ภิบาล และนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการปกครองดูแลบุคลากร การวางตนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา ควบคู่กับความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง ย่อมนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาและสามารถหล่อหลอมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรรุ่นหลังจะยึดถือและสืบทอดเป็นแนวปฏิบัติต่อไปได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

"...ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นแกนนำขับเคลื่อนทีมงาน โดยจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความโปร่งใส ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาคเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้ปรากฏเป็นรูปธรรมและเป็นบรรทัดฐานที่ชัดเจนแก่บุคลากรทุกฝ่าย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized Influence) ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนในการปฏิบัติตาม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะช่วยหล่อหลอมและพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมได้รับการจับตามองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ดังนั้น การลงมือปฏิบัติให้เห็นเป็นที่ประจักษ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมีหัวใจหลักคือความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ การเป็นผู้บริหารที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้นั้น จำเป็นต้องนำด้วยคุณธรรม แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กับการยึดมั่นในหลักทศพิธราชธรรม เมื่อผู้บริหารดำรงมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูง สิ่งเหล่านี้จะแผ่ขยายและหล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 9 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. การบริหารงานต้องตั้งอยู่บนความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ลำเอียง / การเป็นแบบอย่างที่ดีต้องเริ่มต้นจากการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานอย่างแท้จริง กล่าวคือ การบริหารงานต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ / มีความยุติธรรม โปร่งใส / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสเป็นธรรม / ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลโดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความเป็นธรรมเป็นลำดับแรก / การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมและหลักธรรมาภิบาลร่วมกัน...มีความโปร่งใส / นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแกนหลักในการบริหารงานทุกมิติยึดหลักความโปร่งใสและความยุติธรรมถือเป็นแนวทางปฏิบัติ / ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล / แสดงออกถึงความโปร่งใส ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาคเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน / บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมีหัวใจหลักคือความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ลำดับ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
2. พื้นฐานของการเป็นผู้บริหารที่ดีเริ่มต้นจากการเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดี / เกิดจากการแสดงออกและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคำพูด การเป็นแบบอย่างที่ดี / การยอมรับในพฤติกรรมต้นแบบทางคุณธรรม / ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง / ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนต้นแบบพฤติกรรมของครูและผู้เรียนในสถานศึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นมิใช่เพียงการสื่อสารด้วยวาจา แต่คือการแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ / การเป็นต้นแบบที่ดีเปรียบเสมือนเครื่องมือทางภาวะผู้นำที่ทรงคุณค่าสูงสุด / ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ / จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์มากกว่าการอบรมสั่งสอนด้วยวาจา / การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี / การลงมือปฏิบัติให้เห็นเป็นที่ประจักษ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
3. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อกูลกัน / หล่อหลอมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี / สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสเป็นธรรม / ถ่ายทอดจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง / นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน / หล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนเคารพในกฎกติกา / หล่อหลอมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรรุ่นหลังจะยึดถือ / หล่อหลอมและพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ / หล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
4. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อกูลกัน / หล่อหลอมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี / สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสเป็นธรรม / ถ่ายทอดจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง / นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน / หล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรม องค์กรที่ทุกคนเคารพในกฎกติกา / หล่อหลอมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรรุ่นหลังจะยึดถือ / หล่อหลอมและพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ / หล่อหลอมเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
5. ยึดหลักธรรมาภิบาลทศพิธราชธรรม / ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด / การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรม / นำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการปกครองดูแลบุคลากร / ยึดมั่นในหลักทศพิธราชธรรม				✓	✓	✓		✓		✓	5	50
6. การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการดูแลบุคลากร ควบคู่ไปกับความเห็นอกเห็นใจ / การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรเริ่มต้นจากการเป็นกัลยาณมิตร น้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร / ยึดหลักพรหมวิหาร 4 / การบริหารงานต้องดำเนินไปด้วยความเมตตาเอื้ออาทร	✓		✓	✓		✓					4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 53 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากอคติ และสามารถตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นรากฐานของการเป็นต้นแบบที่ดีแก่องค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี โดยเน้นการลงมือทำให้สอดคล้องกับคำพูดและแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์มากกว่าเพียงการพร่ำสอนด้วยวาจา เพื่อสร้างการยอมรับและเป็นแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกัลยาณมิตร ถือเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมเชิงบวก ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง และได้รับการสืบทอดอย่างยั่งยืน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจในการสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและโปร่งใส เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรเคารพในกฎกติการ่วมกัน จนหล่อหลอมกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเป็นบรรทัดฐานให้บุคลากรรุ่นหลังยึดถือปฏิบัติต่อไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารจัดการที่ทรงประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมและธรรมาภิบาลเข้าด้วยกันอย่างเคร่งครัด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการปกครอง ดูแล และนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตนเป็นกัลยาณมิตร โดยน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ควบคู่กับความเห็นอกเห็นใจ เพื่อให้การบริหารจัดการและดูแลบุคลากรดำเนินไปบนพื้นฐานของความเมตตา เอื้ออาทร และมีความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล “การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสื่อสารเป้าหมายดังกล่าวให้บุคลากรมีความเข้าใจ

ที่ตรงกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้คำปรึกษา และสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้ทักษะชีวิตและศิลปะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร ผู้นำต้องมีความใส่ใจ รับฟังปัญหา และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อลดความกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีแรงจูงใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารคน โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจควรเริ่มต้นจากการสร้างความไว้วางใจ (Trust) และความศรัทธาผ่านการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและวิถีชีวิตส่วนตัว เมื่อเกิดความผูกพันและศรัทธาในตัวผู้นำ บุคลากรจะมีความพร้อมและเปิดรับการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องมีความตื่นตัวและมีกระบวนทัศน์ที่สอดคล้องกับพลวัตของยุคดิจิทัล โดยประยุกต์ใช้วิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในการร่วมคิด ร่วมทำและสนับสนุนแนวคิดของบุคลากรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ควรมีการเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายระยะสั้น เพื่อลดความวิตกกังวลต่อการใช้เทคโนโลยี และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 30 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบนิเวศองค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเน้นการมอบอำนาจ

การตัดสินใจ ให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์วิธีการทำงาน ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นและการอุทิศตนในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลคือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้การกระตุ้นทางปัญญา เพื่อท้าทายกรอบความคิดเดิมและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และมีการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรส่วนรวม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

“...การบริหารจัดการควรใช้หลักการบริหารที่เน้นความผูกพันฉันท์ญาติมิตร เพื่อลดความตึงเครียดจากภาระงานและผลกระทบจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รับฟังปัญหาด้วยความเข้าใจ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยแสดงให้เห็นถึงความพร้อมที่จะเคียงข้างและสนับสนุนบุคลากรในทุกขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารจัดการแบบผู้ฝึกสอน โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านวินัย การใฝ่รู้ทางวิชาการ และความเชี่ยวชาญในงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคล เพื่อมอบหมายงานได้ตรงตามสมรรถนะ และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการผลักดันเป้าหมายของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องยึดมั่นในความมุ่งมั่นทางจริยธรรมและเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจให้แก่บุคลากร โดยเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์และอุดมการณ์ความเป็นครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานต้องผสมผสานระหว่างความเด็ดขาดและความเมตตา เมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงความจริงใจและความปรารถนาดีของผู้บริหาร จะเกิดแรงจูงใจในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่แท้จริงคือความสามารถในการบริหารจิตใจและกระตุ้นการรับรู้ของบุคลากร ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และวิจารณญาณที่ลึกซึ้งในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด ของบุคลากรให้มุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เมื่อบุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในวิชาชีพของตนเอง จะก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ยั่งยืนและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 9 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ลดความกดดันจากการเปลี่ยนแปลง / ลดความวิตกกังวลต่อการใช้เทคโนโลยี / ลดความตึงเครียดจากภาระงาน / เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ / มีวุฒิภาวะทางอารมณ์		✓		✓			✓		✓	✓	5	50
2. สร้างความไว้วางใจ และความศรัทธา / สร้างระบบนิเวศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ / ถ่ายทอดประสบการณ์และอุดมการณ์ความเป็นครู / สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน			✓		✓	✓			✓	✓	5	50
3. ดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ / สร้างความตระหนักรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส / วิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคลเพื่อมอบหมายงาน / ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดให้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน	✓					✓		✓		✓	4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม / ร่วมคิด ร่วมทำ / มอบอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากร / สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีม			✓	✓	✓			✓			4	40
5. บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร / ดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านปฏิบัติงานและวิถีชีวิตส่วนตัว / รับฟังปัญหาด้วยความเข้าใจ / มีความเมตตา จริงใจ และความปรารถนาดี		✓	✓				✓		✓		4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 54 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยบรรเทาความตึงเครียดจากภาระงาน ลดความวิตกกังวลต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และลดความกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจผ่านการเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดอุดมการณ์ความเป็นครู พร้อมทั้งสร้างระบบนิเวศองค์กร ที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ดึงขีดความสามารถที่ซ่อนอยู่ออกมาใช้ พร้อมทั้งสร้างความตระหนักรู้ว่า การเปลี่ยนแปลงคือโอกาส โดยปรับกรอบแนวคิดให้ทุกคนมุ่งเป้าหมายไปที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมภายใต้แนวคิดร่วมคิด ร่วมทำ โดยเปิดโอกาสและมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร มีความเมตตา จริงใจ และปรารถนาดี พร้อมที่จะรับฟังปัญหาด้วยความเข้าใจตลอดจนดูแลเอาใจใส่บุคลากรทั้งในมิติของการปฏิบัติงานและวิถีชีวิตส่วนตัว

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล “การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเชิงบวกในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมสั่งการ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และผู้ชี้แนะ ที่คอยกระตุ้นทางปัญญา ผ่านการตั้งคำถามและชวนคิด พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาดูงาน
หรือการฝึกอบรม และนำองค์ความรู้มาจัดการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“...การขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัย
การจัดสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดง
ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงรุก ด้วยการเข้ามีส่วนร่วมและร่วมขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม
พร้อมทั้งปรับบทบาทสู่การเป็นกระบวนกร เพื่อตั้งคำถามกระตุ้นความคิดและส่งเสริม
ความกล้าในการทดลองใช้วิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ นอกจากนี้ ควรสร้างเครือข่าย
การเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาระบบการสะท้อนคิดและการให้ข้อมูล
ย้อนกลับ ที่สร้างสรรค์และทันท่วงที เพื่อให้เกิดการพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรม
ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2569)

“...การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจสั่งการ และปรับเปลี่ยนบทบาทตนเอง
สู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนและเสริมพลังอำนาจ แก่บุคลากร
โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวก เพื่อเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อม
ที่เหมาะสมต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับการส่งเสริมพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ร่วมกันภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อ
การทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ และยอมรับความผิดพลาดในฐานะกระบวนการเรียนรู้
ตลอดจนผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผ่านการเป็นผู้ร่วมเรียนรู้
ที่พร้อมพัฒนานวัตกรรมไปเคียงข้างกับบุคลากรทางการศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้นำการเรียนรู้
ผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และขับเคลื่อนองค์กร แนวทางคือการสร้างองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม การสะท้อนความคิด
สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และการเป็นแบบอย่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 30 พฤษภาคม 2569)

"...การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารแบบสั่งการตามสาย บังคับบัญชา สู่การเป็น ผู้นำการเรียนรู้ ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด โดยมุ่งขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งใช้การกระตุ้นทางปัญญา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มและทดลองปฏิบัติ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสะท้อนคิด บนพื้นฐานของความไว้วางใจและปราศจากการจับผิด ประการสำคัญที่สุด ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการเป็นแบบอย่างของผู้ที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

"...กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา โดยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารแบบสั่งการ สู่การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ และการเป็นผู้ร่วมเรียนรู้เคียงข้างบุคลากร กลยุทธ์สำคัญประกอบด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปิดรับแนวคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนการบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารแสดงตนเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้และให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม จะเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงบวกที่เสริมสร้างความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 2 มิถุนายน 2569)

"...ในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ควบคู่กับการยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างเต็มรูปแบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระบวนการสะท้อนคิด ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นความตื่นตัวทางวิชาการ

อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, วันที่ 8 มิถุนายน 2569)

“...การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการบริหารแบบสั่งการ สู่การมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการอย่างใกล้ชิด และเป็นผู้สนับสนุนหลักในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์สำคัญคือการส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ไข ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องใช้การเสริมพลังอำนาจ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และประการสำคัญ คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นต้นแบบให้แก่บุคลากรทางการศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับบัญชามาเป็นผู้ชี้แนะ ที่คอยเสริมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลยุทธ์สำคัญคือการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดค้นและทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการจัดระบบการสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อค้นพบไปปรับปรุงและต่อยอดนวัตกรรม ประการสำคัญ ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2569)

“...การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยกระดับบทบาทจากการเป็นนักบริหารจัดการ สู่การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควบคู่กับการสนับสนุน

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนหลักที่ส่งเสริมกระบวนการสะท้อนคิด เพื่อการพัฒนาต่อยอด และประการสำคัญคือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อกระตุ้นความตื่นตัวทางวิชาการและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 9 มิถุนายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมสั่งการ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ชี้แนะ / ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงรุก ด้วยการเข้ามีส่วนร่วมและร่วมขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งปรับบทบาทสู่การเป็นกระบวนการ / ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจสั่งการ และปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนและเสริมพลังอำนาจ แก่บุคลากร ตลอดจนผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผ่านการเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ / ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้นำการเรียนรู้ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ / ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการ บริหารแบบสั่งการตามสายบังคับบัญชา สู่การเป็น ผู้นำการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด / ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารแบบสั่งการสู่การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ และการเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ เคียงข้างบุคลากร / ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการเรียนรู้ / ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการบริหารแบบสั่งการ สู่การมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
อย่างใกล้ชิด / ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับบัญชามาเป็นผู้ชี้แนะ / ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยกระดับบทบาทจากการเป็นนักบริหารจัดการ สู่การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง												
2. เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ / สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา / ส่งเสริมพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา / สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม / มุ่งขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม / สนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในและภายนอก / จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแลก เปลี่ยนแนวทางแก้ไข /สนับสนุนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม / สนับสนุนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเชิงบวกในการปฏิบัติงาน / จัดสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ / ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวก เพื่อเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ / สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ / พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ / ยกระดับ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4. คอยกระตุ้นทางปัญญา ผ่านการตั้งคำถามและชวนคิด / ตั้งคำถามกระตุ้นความคิดและส่งเสริมความกล้าในการทดลองใช้วิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ และยอมรับความผิดพลาดในฐานะกระบวนการเรียนรู้ / ใช้การกระตุ้นทางปัญญา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มและทดลองปฏิบัติเพื่อพัฒนานวัตกรรม / มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา การเปิดรับแนวคิดเชิงนวัตกรรม / ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน / ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ / ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดค้นและทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ												
5. พัฒนาระบบการสะท้อนคิดและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่สร้างสรรค์และทันท่วงที / พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม การสะท้อนความคิด / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสะท้อนคิด บนพื้นฐานของความไว้วางใจและปราศจากการจับผิด / กระบวนการสะท้อนคิด ร่วมกัน / การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ / จัดระบบการสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับ อย่างสม่ำเสมอ / ส่งเสริมกระบวนการสะท้อนคิด เพื่อการพัฒนาต่อยอด	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
6. การเป็นแบบอย่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต / การเป็นแบบอย่างของผู้ที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ / ผู้บริหารแสดงตนเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ / การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดเวลา / ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ / การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	✓		✓			✓	✓	✓	✓		6	60
7. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาดูงานหรือการฝึกอบรม นำองค์ความรู้มาจัดการเรียนรู้ร่วมกัน / สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น / ให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม / ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	✓							4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ลงมติ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
8. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และขับเคลื่อนองค์กร / สร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง				✓				✓			2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 55 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ใช้อำนาจสั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ชี้แนะ พร้อมทั้งแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงรุกแบบมีส่วนร่วม เพื่อทำหน้าที่เป็นกระบวนกรและผู้ร่วมเรียนรู้เคียงข้างบุคลากรอย่างใกล้ชิด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม โดยเปิดพื้นที่และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรเชิงบวกที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างเต็มรูปแบบ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นทางปัญญาด้วยการตั้งคำถามชวนคิด พร้อมสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับความผิดพลาด เพื่อเสริมความมั่นใจให้บุคลากรกล้าทดลองและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์และทันท่วงที ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและปราศจากการจับผิด เพื่อการพัฒนาต่อยอด

6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยแสดงความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาดูงานและการฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความตระหนักรู้และแรงบันดาลใจให้บุคลากรทุกฝ่ายเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางพัฒนาได้ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเชิงรุกในการสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนนโยบายบูรณาการเทคโนโลยีสู่การปฏิบัติจริง พร้อมทั้งยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีให้ทันสมัยและครอบคลุม ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเพื่อลดภาระงาน ตลอดจนมีระบบนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือบุคลากรและนำผลลัพธ์มาพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที 2) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ทศพิธราชธรรม และพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้วยการลงมือทำจริงให้เป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนวางตนเป็นกัลยาณมิตรที่มีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเกื้อกูล อันจะนำไปสู่การหล่อหลอมพฤติกรรมเชิงบวกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เพื่อช่วยลดความเครียดและเป็นที่พึ่งให้บุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความไว้วางใจ รู้จักวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคลเพื่อมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมพร้อมมอบอำนาจการตัดสินใจให้เกิดการมีส่วนร่วม ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่พร้อมรับฟังและดูแลเอาใจใส่อย่างแท้จริง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแบบอย่างของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและบรรยากาศเชิงบวกที่เปิดกว้างยอมรับความผิดพลาดเพื่อกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีระบบให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เพื่อร่วมกันก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan, 1970 บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม และด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขตามคำแนะนำและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC ทุกข้อ เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.900 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804 –0.951 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ Google Form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code)

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน (S.D.)

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

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) ของแบบสอบถาม โดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (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 และสมมติฐานข้อ 2 ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.3 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.3.4 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r_{XY} = 0.941) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 93.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.06955

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.365 + .384X_1 + .409X_5 + .261X_2 - .146X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_t' = .498Z_1 + .430Z_5 + .317Z_2 - .180Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) 2) ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และ 4) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) แต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

7.1 ด้านการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแบบเชิงรุกอย่างชัดเจน ควรบริหารจัดการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรกระตุ้นทางปัญญาด้วยการตั้งคำถามชวนคิด และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่น

7.2 ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ต้องมีจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกัลยาณมิตร ต้องใส่ใจในการสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและโปร่งใส ควรวางตนเป็นกัลยาณมิตร และมีแนวทางการบริหารจัดการที่ทรงประสิทธิภาพ

7.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ ด้วยการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นแบบอย่างที่น่าไว้วางใจ และรู้จักมอบหมายงานตามศักยภาพบุคคล นอกจากนี้ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจการตัดสินใจ พร้อมสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรที่รับฟังและใส่ใจบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

7.4 ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ชี้แนะ ควรส่งเสริมการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ต้องสร้างสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศองค์กรเชิงบวกที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ควรกระตุ้นทางปัญญาด้วยการตั้งคำถามชวนคิดและพัฒนาระบบการสะท้อนคิด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาดูงานและการฝึกอบรม ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม และจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายของบุคคล ในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล นโยบายทางการศึกษา และความคาดหวังของสังคม จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้บริหารแบบดั้งเดิมไปสู่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน เปิดโอกาส ให้บุคลากรที่มีความแตกต่างกันได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนประพฤติตน เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากร เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ยังมีการขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาศักยภาพและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้รับการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ้มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวเดือน ปานทิพย์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพิศศา แทนศิลป (2566, หน้า 150) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 215) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีการดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมายทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน มีการวางแผน การบริหารจัดการ การกำกับติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนาถ ชมภูยันต์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพิศศา แทนศิลป (2566, หน้า 150) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ ชมภูชัย (2566, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา สมานบุตร (2567, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 215) ได้ทำ การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองและการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยตรง จึงมีโอกาสรับรู้และประเมินบทบาทภาวะผู้นำของตนเองจากการปฏิบัติงานในภาพรวม ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้รับนโยบายและผู้ปฏิบัติ ซึ่งรับรู้ภาวะผู้นำผ่านพฤติกรรมการสื่อสาร การมอบหมายงาน การส่งเสริมสนับสนุน และการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้การรับรู้ในด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัลมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และความใกล้ชิดต่อกระบวนการบริหารของแต่ละสถานภาพยังแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ้มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 155) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม และการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบท ทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร จำนวนบุคลากร และความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับบทบาทและแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงศักยภาพของแต่ละโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมักมีทรัพยากร บุคลากร รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมากกว่า ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสแสดงบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนา การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างชัดเจน ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรสนับสนุน ส่งผลให้การดำเนินงานบางด้านแตกต่างออกไป นอกจากนี้ ลักษณะการบริหารจัดการ ความซับซ้อนของงาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในแต่ละขนาดโรงเรียนยังแตกต่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน และส่งผลให้ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 155) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 215) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมา จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมุมมองต่อการดำเนินงานของโรงเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกด้านของโรงเรียน จึงรับรู้ถึงผลสำเร็จและประสิทธิผลของการบริหารงานจากภาพรวมขององค์กร ขณะที่ครูผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับภารกิจในบางด้านโดยตรง ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นไปตามประสบการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ นอกจากนี้ ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และการรับทราบผลการดำเนินงานของโรงเรียนระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนยังมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้การประเมินประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป มีความแตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

4.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบทการบริหารจัดการ ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ และความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมักมีบุคลากรเพียงพอ มีงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนที่หลากหลาย รวมถึงมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนและครอบคลุมมากกว่า ทำให้สามารถดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และกำลังคน ส่งผลต่อการดำเนินงานในบางภารกิจ นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านจำนวนนักเรียน ภาระงาน ความซับซ้อนของการบริหาร และโอกาสในการเข้าถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ยังส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนาถ ชมภูยันต์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 216) ได้ทำ การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม(X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r_{XY} = 0.941) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสูงขึ้น ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความแตกต่างกันได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม จนได้รับความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากครูและบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลยังทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทผู้นำเชิงรุกในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในภาพรวม จึงทำให้ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ้มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพิศศา แทนศิลป (2566, หน้า 150) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแบบสำรวจประสิทธิผลของการบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้านและการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางเดียวกันและด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด

ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิดโสดา (2568, หน้า 216) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XY} = 0.796) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 93.30 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคมและนโยบายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในหมู่ครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขณะที่ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่วนการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัลช่วยให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไปของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 93.30 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภัทร คิดโสดา (2568,

หน้า 217) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี การกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารยุคใหม่ และการสร้างอิทธิพลทางความคิดในยุคดิจิทัล ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.21471 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา ทองผา (2569, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ไปกับเทคโนโลยี การเป็นผู้ประสานงานเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัย และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับความเปลี่ยนแปลง โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15370

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจ

ในการปฏิบัติงาน และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 93.30 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทั้ง 4 ด้าน อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการประพฤติตนเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายใต้ความหลากหลายของบุคลากร การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ตลอดจนการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.941$) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมภายใต้ความหลากหลายของบุคลากร และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครและผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและแบ่งบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของสมาชิกในทีม เป็นผู้นำ / โค้ชหรือที่ปรึกษาของครูอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ เพื่อขับเคลื่อนทีมสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในภาพรวม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชกร เนียมท่าเสา. (2566). ภาวะผู้น าการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 20*(38), 39 – 50.

กชนิภา ภานุรักษ์ ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และพระครูชัยรัตนากร. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7*(1), 93 – 102.

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12*(34), 51 – 65.

_____. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์. (2565). วัฒนธรรมการประเมินผลกับมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงศตวรรษที่ 21: บุคคล องค์กร และนโยบาย. *วารสารสหวิทยาการวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19*(2), 73 – 107.

ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คณิสร ต้นสีนนท์, โชคชัย ยืนยง และจิราภรณ์ ทัพซ้าย. (2565). วาสารวิจัยและพัฒนาเพื่อการสร้างนวัตกรรมการศึกษาของครู. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู, 2*(2), 155 – 181.

จรูญศักดิ์ โกยรัมย์, พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์, พิชญา บุตรธาจารย์, ภรทิพย์ ฉิมพาลี และวิวรรชน์ เชื้อจิตร. (2565). การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ บริหารสถานศึกษา. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Pathom Rajabhat University, 12*(2), 79 – 88.

จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *การประชุมวิชาการเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ (ครั้งที่ 22).* มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 6*(2), 73 – 88.

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชณัฐฏา คำพีระ. (2566). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชมพูนุท คำธารา. (2566). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชลธิชา บัวทอง. (2566). *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณปภาพร จันทร์ดวง และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20*(39), 144 – 150.

ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพยรัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจระเข้วิทยาคม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐณิชา ไตรเทวีเธียรกุล. (2566). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐภัทร คิดโสดา (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษาภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13*(52),44 – 45. https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1646

ณัฐวุฒิ ทองดอนน้อย. (2567). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสุขภาวะสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณิชชา สมานบุตร. (2567). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี.* สาระนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ดวงใจ นามสังกา. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ดารานาถ มาตย์เทพ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ศิวกร อินภูษา. (2565). การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 7*(2), 485 – 499.

เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567*). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ตวงสิทธิ์ พรหมมา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิชากร ใช้บางยาง. (2566). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 3*(2), 37 – 45.

ธนภูมิ มากแก้ว. (2567). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนวรรณ ศกุนตนาค วัฒนา ก้องแดนไพร สาธร ทรัพย์รวงทอง และกัลญาภรณ์ เจริญพร (2568). แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 5*(1), 169 – 181.

ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนากร คุ้มนายอ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญภัสร์ วีรลักษมีภรณ์, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์, และทนง ทองภูเบศร์. (2567). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(5), 1214 – 1222.

ธีรพรรณ กันหม่อง. (2566). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นเรศวร์ เศรษฐสิงห์ และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2566). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 11*(2), 275 – 285.

นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

นวรัตน์ ไวชมภู และคณะ. (2566). ‘4I’s พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(6), 72 – 84.

นิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ. (2566). *โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

เนติ์ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญทัน ดอกไธสง. (2561). การจัดสรรงบประมาณโรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. *วารสารการบริหารการศึกษา, 15*(3), 66 – 78.

ใบหยก แซ่ตัน. (2567). *การพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานและแบบร่วมมือกลุ่มสืบเสาะ.* การศึกษาค้นคว้าอาสระ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ปกรณ์วิท กล้าหาญ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประชา โสภัณนา. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประภาส ละราคี. (2553). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านกุดตาใกล้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปวีณ์นุช ภูกัน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปุณณิฐฐา มาเชค. (2565). แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4*(6), 671 – 680.

พรพรรณี คำทอน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรสุดา ชูพันธ์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระมหาประยูร ธีรวโร. (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3*(1), 33 – 40. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/258336

พระราชวุธปณฺญาวชิโร (เพชรไพร). (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริย์ติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรี เครือรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พิตรพิบูล มนทาน้อย. (2566). *ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพ์ชนก ธุวะคำ. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสจักรในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9*(5), 1085 – 1018.

ภัคพิศศา แทนศิล (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารศึกษาศาตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช, 11*(4), 155 – 161. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/262351/182458

ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 24*(2), 162 – 175.

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ และไชยรัตน์ ปราณี. (2567). ภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลกับการ บริหารสถาน ศึกษา. *วารสารศิลปการจัดการ, 8*(2), 479 – 492.

มาลัย แสงสว่าง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

รัชพล จอมไตรคุป. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 1*(3), 53 – 62.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วงศกร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วชิรพงศ์ พูลเกสร. (2565). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรนาถ ชมภูยันต์. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนค: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วราพร แต้มเรืองอิฐ. (2565). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันชาติ ยอดสูงสุด. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยาว์: มหาวิทยาลัยพะเยาว์.

วันวิสา เสียงสนั่น. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10*(1), 110 – 124.

วาทินี พูลทรัพย์. (2563). *องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสนา ดิษฐ์ประดับ กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 35*(3), 3 – 4.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิภาณี เทียมจันทร์. (2566). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรัญญา ทองผา. (2569). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศึกษา เรืองดำ. (2564). *การพัฒนาการอ่านเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ,* 21(1), 32 – 50.

ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สกาวเดือน ปานทิพย์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชนครินทร์.

สง่า จันทร์วิเศษ, สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(4), 321 – 337.

สราวุธ ปัดตังทานัง, พระวรเชษฐ์ วิสุทธิสาโร, และ สุรินทร์ นำนาผล. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 5*(1), 22 – 30.

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ, และวิราภรณ์ ส่งแสง (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(4), 58 – 70.

สายชน แพงมา, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2564). การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15*(2), 122 – 136.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569).* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่สงผลตอประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา, 10*(2), 99.

สุจารี สำอางค์. (2564). *การพัฒนาแบบวัดสร้างสรรค์นวัตกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุชาดา คำพิทูรณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุชาดา รังสินันท์. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

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

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพิชา คณาโจด. (2566). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภาพร วงค์หนายโกด, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และระภีพรรณ ร้อยพิลา. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13*(49), 168.

สุเมธ งามกนก. (2564). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3*(1), 59 – 67.

หนึ่งฤทัย ชานุสิทธิ์, ชนายุทธ ต้นภูบาล, ชินวัตร คืมยะราช, นราศักดิ์ บุญถาวร, ศิริปกรณ์ สุขสะอาด, พันธิชัย พิทักษ์กุล, และคณะ. (2567). ระบบและกระบวนการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. *วารสารการบริหารการจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2*(3), 646 – 656.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อดุลย์ อุบาล. (2566). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิสรา มุ่งมาตร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมิตรา อุดม. (2567). *สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดส นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุมา ไมยวงค์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัจฉรา แจ่มใส, ศุภธนกฤษ ยอดสละ และประภาพร บุญปลอด. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18*(1), 1 – 14.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อารยา ศรีสุข. (2564). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อารักษ์ แตงน้อย. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาฟสา วิเศษ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล". 31 สิงหาคม 2565.* สมุทรสงคราม: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตสมุทรสงคราม.

อำนวย มีราคา และ ปราณี คนสวย. (2568). ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารปัญญาภาวนา, 2*(1), 97 – 109.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกชัย ทาปั้น. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

Alainati, S. J., Almonawer, N. S., & Al – Hammad, F. A. (2023). Transformational leadership in education: Review of literature. *The International Journal of Business & Management, 11*(2), 73 – 77.

Allen, N., Grigsby, B., & Peters, M. L. (2015). Does leadership matter? Examining the relationship among transformational leadership, school climate, and student achievement. *International Journal of Educational Leadership Preparation, 10*(2), 1 – 22.

Anantha, R. J. (2016). The level of transformational leadership by school principals in the district of Kinta Selatan, Perak. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6*(5), 150 – 162. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i5/2143

Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management* (4th ed.). Sage Publications.

Browning, J. (2025). *Transformational leadership in education: Commitment, cohesiveness, satisfaction, & trust.* Purdue Global Research Repository.

Chasse, R. (2016). *Chasing digital: A playbook for the new economy*. Wiley.

Chin, J. M. C. (2007). Meta-analysis of transformational school leadership effects on school outcomes in Taiwan and the USA. *Asia Pacific Education Review, 8*(2), 166 – 177. https://doi.org/10.1007/BF03029253

Fullan, M. (2006). *Change Theory: A Force for School Improvement. Center for Strategic Education, Seminar Series.* http://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2016/06/13396072630.pdf

Guanzon, R. S., et al. (2023). Leading schools in the digital era: The evolving concept of digital leadership in education. International Multidisciplinary. *Journal of Research for Innovation, Sustainability and Excellence (IMJRISE), 1*(11), 355 – 365.

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). Educational Administration: Theory Research and Practice. 6th ed.

Hoy, W.K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice. 8th ed.* New York: McGraw – Hill.

Kandemir, A. (2024). *The mediating role of school effectiveness in the relationship between transformational leadership and workplace exclusion*. Frontiers in Psychology, 15, 1475156. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1475156

Karatas, S., Dönmez, S. A., Yörük, T., Özdemir, S. N. Y., Gök, R., & Doğan, A. (2024). Teachers' perceptions regarding effective school features and effective leadership qualifications of school principals in Turkey. *SAGE Open, 14*(1). https://doi.org/10.1177/21582440241233978

Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader – member exchange. *Journal of Management Development, 37*(3), 271 – 284. https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132

Kouzes, J., & Posner, B. (2012). The Leadership Challenges: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. San Francisco, CA: The Leadership Challenge – A Willy Brand.

Lei, G., Hamid, A. H. A., & Mansor, A. N. (2024). The role of transformational leadership in professional learning communities: Empirical evidence from China. *Journal of Pedagogical Research, 8*(3), 263 – 278.

Lin, L. L. C., Chen, S. J., & Huang, J. N. (2021). The impact of transformational leadership on organizational effectiveness in the training and development sector. *Journal of Management and Strategy, 12*(2), 511 – 519. https://doi.org/10.5430/jms.v12n2p511

Lucey, T. (2018). The importance of the school administration to student achievement. *Teachers.net Gazette, 3*(2). http://www.teachers.net/gazette/FEB02/lucey.html

Mamo, T., Regassa, T., & Tafesse, M. (2025). Transformational leadership and employee innovative behavior in Ethiopian public research universities: Mediating role of organizational culture. *F1000Research, 14*(1177), 1 – 16. https://doi.org/10.12688/f1000research.166859.1

Permana, J., & Yuslimah, A. I. (2025). Principal's transformational leadership in developing a positive and happy school organizational culture. *Journal of Educational Management and Strategy, 4*(1), 12 – 20.

Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times.* California: Corwin.

Stefano, R. A. (2008). *School effectiveness: The role of educational leaders in the public secondary schools of Santa Fe Province, Argentina* [Doctoral dissertation, University of Phoenix]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

Veeriah, J. (2017). Transformational leadership of principals and teachers' affective commitment in primary cluster schools in Selangor. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7*(6), 540 – 555. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i6/3042

Weng, C. – H., & Tang, Y. (2014). The relationship between technology leadership strategies and effectiveness of school administration: An empirical study. *Computers & Education, 76*, 91 – 107. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.03.010

Wiengjanda, R., Surungkapiprat, J., & Rodkhwan, L. (2024). Educational disparity in the digital age. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4*(6), 481 – 492. https://doi.org/10.60027/iarj.2024.278859

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations (5th ed.).* NJ: Prentice – Hall.

Zadok, A. (2024). Organizational resilience and transformational leadership for managing complex school systems. *Education Sciences, 14*(1), 1 – 15. https://doi.org/10.3390/educsci14010052

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายเกษมศักดิ์ ทองสุ	ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นายพณัชกร โคตรบรม	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รศ. ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.สุทธญาณ์ จำปาทอง	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษาสกลนคร
6. นายเกษมศักดิ์ ทองสุ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. นายธนปกรณ์ อวนป้อง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นายณรงค์ชัย มลาวาสน์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
9. นายพณัชกร โคตรบรม	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
10. ส.ต.ต. สนธยา ธงอาษา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเกษมศักดิ์ ทองสุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๘

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

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพณิชกร โคตรพรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๔๔

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๔๔

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพะทายพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมิทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๔๔

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๔๔

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๔๔

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๐๙

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

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๑ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุทธญาณ์ จำปาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเกษมศักดิ์ ทองสุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนปกรณ์ อวนป้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายณรงค์ชัย มลาวาสน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพณัชกร โคตรบรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

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

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน สิบตำรวจตรีสนธยา ธงอาษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายภานุพงศ์ หล้าชาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. กลุ่มตัวอย่าง **โรงเรียนขนาดกลาง** ประกอบด้วย **ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ครูผู้สอน จำนวน 3 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 5 ท่าน**

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง **ผ่าน Google form ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นายภานุพงศ์ หล้าชาญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. กลุ่มตัวอย่าง **โรงเรียนขนาดใหญ่** ประกอบด้วย **ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ครูผู้สอน จำนวน 7 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 9 ท่าน**

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง **ผ่าน Google form ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นายภานุพงศ์ หล้าชาญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. กลุ่มตัวอย่าง **โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ** ประกอบด้วย **ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ครูผู้สอน จำนวน 10 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 12 ท่าน** ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง **ผ่าน Google form ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นายภานุพงศ์ หล้าชาญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน

( ) รองผู้อำนวยการโรงเรียน

( ) ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 719 คน)

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทและนโยบาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ และวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเป้าหมายและงานที่ท้าทายให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น และตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก และให้รางวัลอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนแนวทางแก้ไขปัญหา และช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพและสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแก่บุคลากร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อุทิศตนในการปฏิบัติงาน และร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 3 การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหา เปิดโอกาสให้ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้จินตนาการความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น					
14	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกระบวนการวางแผน ออกแบบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน และแบ่งบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของสมาชิกในทีม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ช หรือที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเท่าเทียม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนทีมสู่เป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 5 การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจ ด้วยเหตุผล โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา และวาจา จนได้รับความไว้วางใจ เคารพ และศรัทธาจากผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการมี ส่วนร่วม พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม และป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
3	โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
4	โรงเรียนมีการวางแผน สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	โรงเรียนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ						
6	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด					
7	โรงเรียนมีกระบวนการอนุมัติ การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และการเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส					
8	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและระดมทุนจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา					
9	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศในการควบคุม ดูแลรักษาและจัดหาพัสดุที่ทันสมัย ช่วยให้การบริหารสินทรัพย์เป็นไปอย่างมีระบบ					
10	โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ					
ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล						
11	โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
12	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้องเป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบ					
13	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
14	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
15	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภาระงาน และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป						
16	โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหาร และพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
17	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมทั้งดำเนินการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
18	โรงเรียนมีการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและบริหารจัดการงานอาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสม					
19	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ และงานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน					
20	โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษา การจัดเรียนการสอน และการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล									
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทและนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงกล้าตัดสินใจ และวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเป้าหมายและงานที่ท้าทายให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้นและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก และให้รางวัลอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สนับสนุนแนวทางแก้ไขปัญหา และช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพและสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอุทิศตนในการปฏิบัติงานและร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหา เปิดโอกาสให้ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกระบวนการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน และแบ่งบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยความเคารพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำ โค้ช หรือที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนทีมสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา และวาจา จนได้รับความไว้วางใจ เคารพ และศรัทธาจากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม และป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 56 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 29 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 57 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การบริหารงานวิชาการ									
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการวางแผน สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การบริหารงานงบประมาณ									
6	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีกระบวนการอนุมัติการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณและการเบิกจ่ายเงิน ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรและระดมทุนจากทุกภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศในการควบคุม ดูแลรักษาและจัดหาพัสดุที่ทันสมัยช่วยให้การบริหารสินทรัพย์เป็นไปอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการดำเนินงานการเงินการเบิกจ่ายงบประมาณการจัดทำบัญชี แบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานผลการดำเนินงานตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การบริหารงานบุคคล									
11	โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยอย่างถูกต้องตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. การบริหารงานทั่วไป									
16	โรงเรียนมีการวางแผน จัดระบบการบริหาร และพัฒนาระบบการบริหารงานการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมทั้งดำเนินการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและบริหารจัดการงานอาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการและงานพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาการจัดเรียนการสอน และการบริหารงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 57 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.900 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.828	1	0.900
	2	0.800
	3	0.833
	4	0.874
	5	0.734
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.782 – 0.892 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.826	6	0.863
	7	0.782
	8	0.800
	9	0.892
	10	0.797
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.813 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800	11	0.811
	12	0.795
	13	0.793
	14	0.788
	15	0.813
4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.883 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822	16	0.709
	17	0.837
	18	0.816
	19	0.869
	20	0.883

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล(X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800	21	0.811
	22	0.795
	23	0.793
	24	0.788
	25	0.813
ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวม	–	0.815

จากตาราง 58 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.900 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.900 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.828

2. การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.782 – 0.892 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.826

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.813 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800

4. ความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.883 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822

5. การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.788 – 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.800

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร(Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การบริหารงานวิชาการ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.732 –0 .862 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813	1	0.862
	2	0.732
	3	0.805
	4	0.822
	5	0.848
2. การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.815 – 0.913 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859	6	0.815
	7	0.863
	8	0.861
	9	0.913
	10	0.846
3. การบริหารงานบุคคล(Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804 – 0.951 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878	11	0.804
	12	0.842
	13	0.819
	14	0.951
	15	0.938
4. การบริหารงานทั่วไป(Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.824 – 0.895 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865	16	0.879
	17	0.824
	18	0.895
	19	0.846
	20	0.885
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครโดยรวม	21	0.853

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 59 พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804 – 0.951 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.732 – 0.862 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813

2. การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.815 – 0.913 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859

3. การบริหารงานบุคคล (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.804 – 0.951 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878

4. การบริหารงานทั่วไป (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.824 – 0.895 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	332	3.40	5.00	4.5042	.34812
x2	332	3.40	5.00	4.3434	.32562
x3	332	3.60	5.00	4.4428	.32976
x4	332	3.20	5.00	4.1277	.32324
x5	332	3.40	5.00	4.3867	.28253
xTT	332	3.44	4.84	4.3610	.27977
Valid N (listwise)	332				

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหรสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวม

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	332	3.20	5.00	4.3880	.35499
y2	332	3.40	5.00	4.4795	.34264
y3	332	3.40	5.00	4.2614	.32362
y4	332	3.60	4.80	4.3633	.24079
yTT	332	3.45	4.85	4.3730	.26852
Valid N (listwise)	332				

ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T-Test

Group Statistics

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.6244	.31133	.03282
	ครูผู้สอน	242	4.4595	.35107	.02257
x2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.4644	.29955	.03158
	ครูผู้สอน	242	4.2983	.32400	.02083
x3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.5778	.27551	.02904
	ครูผู้สอน	242	4.3926	.33463	.02151
x4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2867	.40118	.04229
	ครูผู้สอน	242	4.0686	.26669	.01714
x5	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.4911	.21234	.02238
	ครูผู้สอน	242	4.3479	.29564	.01900
xTT	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.4889	.26613	.02805
	ครูผู้สอน	242	4.3134	.27011	.01736

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	.049	.825	3.920	330	.000	.16494	.04208	.08217	.24771
	Equal variances not assumed			4.141	178.353	.000	.16494	.03983	.08635	.24353
x2	Equal variances assumed	1.391	.239	4.236	330	.000	.16610	.03921	.08896	.24323
	Equal variances not assumed			4.391	171.315	.000	.16610	.03783	.09143	.24076
x3	Equal variances assumed	.922	.338	4.691	330	.000	.18522	.03948	.10755	.26288
	Equal variances not assumed			5.125	192.094	.000	.18522	.03614	.11393	.25650
x4	Equal variances assumed	42.689	.000	5.720	330	.000	.21807	.03812	.14307	.29307
	Equal variances not assumed			4.779	119.467	.000	.21807	.04563	.12772	.30842
x5	Equal variances assumed	7.593	.006	4.207	330	.000	.14318	.03403	.07623	.21013
	Equal variances not assumed			4.876	221.135	.000	.14318	.02936	.08531	.20104
xTT	Equal variances assumed	5.292	.022	5.283	330	.000	.17550	.03322	.11016	.24084
	Equal variances not assumed			5.320	161.503	.000	.17550	.03299	.11035	.24065

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
จำแนกสถานภาพตามการดำรงตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	1.010	2	.505	4.249	.015
	Within Groups	39.104	329	.119		
	Total	40.114	331			
x2	Between Groups	.601	2	.300	2.865	.058
	Within Groups	34.495	329	.105		
	Total	35.095	331			
x3	Between Groups	1.187	2	.593	5.608	.004
	Within Groups	34.806	329	.106		
	Total	35.993	331			
x4	Between Groups	1.745	2	.872	8.740	.000
	Within Groups	32.840	329	.100		
	Total	34.585	331			
x5	Between Groups	.575	2	.287	3.659	.027
	Within Groups	25.847	329	.079		
	Total	26.422	331			
xTT	Between Groups	.953	2	.476	6.281	.002
	Within Groups	24.954	329	.076		
	Total	25.907	331			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดของโรงเรียน	(J) ขนาดของโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
x1	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.12700*	.04638	.025	.0129	.2411
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.01572	.04529	.942	-.0957	.1271
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.12700*	.04638	.025	-.2411	-.0129
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.11128	.04797	.069	-.2292	.0067
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.01572	.04529	.942	-.1271	.0957
		ขนาดใหญ่	.11128	.04797	.069	-.0067	.2292
x2	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.09881	.04356	.078	-.0083	.2059
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.01464	.04254	.943	-.0900	.1192
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.09881	.04356	.078	-.2059	.0083
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.08418	.04505	.176	-.1950	.0266
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.01464	.04254	.943	-.1192	.0900
		ขนาดใหญ่	.08418	.04505	.176	-.0266	.1950
x3	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.14246*	.04376	.005	.0349	.2501
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.03304	.04273	.742	-.0720	.1381
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.14246*	.04376	.005	-.2501	-.0349
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.10943	.04526	.055	-.2207	.0019
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.03304	.04273	.742	-.1381	.0720
		ขนาดใหญ่	.10943	.04526	.055	-.0019	.2207
x4	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.17728*	.04251	.000	.0728	.2818
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.08923	.04151	.101	-.0128	.1913
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.17728*	.04251	.000	-.2818	-.0728
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.08805	.04396	.136	-.1961	.0200
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.08923	.04151	.101	-.1913	.0128
		ขนาดใหญ่	.08805	.04396	.136	-.0200	.1961
x5	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.10153*	.03771	.028	.0088	.1943
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.03621	.03682	.617	-.0543	.1268
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.10153*	.03771	.028	-.1943	-.0088
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.06532	.03900	.247	-.1612	.0306
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.03621	.03682	.617	-.1268	.0543
		ขนาดใหญ่	.06532	.03900	.247	-.0306	.1612
xTT	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.12942*	.03705	.003	.0383	.2205
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.03777	.03618	.581	-.0512	.1267
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.12942*	.03705	.003	-.2205	-.0383
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.09165	.03832	.059	-.1859	.0026
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.03777	.03618	.581	-.1267	.0512
		ขนาดใหญ่	.09165	.03832	.059	-.0026	.1859

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1	Between Groups	1.763	2	.882	7.260	.001
	Within Groups	39.949	329	.121		
	Total	41.712	331			
y2	Between Groups	.600	2	.300	2.579	.077
	Within Groups	38.261	329	.116		
	Total	38.861	331			
y3	Between Groups	.434	2	.217	2.088	.126
	Within Groups	34.232	329	.104		
	Total	34.667	331			
y4	Between Groups	.254	2	.127	2.205	.112
	Within Groups	18.938	329	.058		
	Total	19.192	331			
yTT	Between Groups	.522	2	.261	3.677	.026
	Within Groups	23.344	329	.071		
	Total	23.866	331			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดของโรงเรียน	(J) ขนาดของโรงเรียน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
y1	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.17663*	.04688	.001	.0614	.2919
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.10138	.04578	.088	-.0112	.2139
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.17663*	.04688	.001	-.2919	-.0614
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07525	.04849	.301	-.1945	.0440
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.10138	.04578	.088	-.2139	.0112
		ขนาดใหญ่	.07525	.04849	.301	-.0440	.1945
y2	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.10342	.04588	.080	-.0094	.2162
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.03456	.04480	.743	-.0756	.1447
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.10342	.04588	.080	-.2162	.0094
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.06886	.04745	.350	-.1855	.0478
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.03456	.04480	.743	-.1447	.0756
		ขนาดใหญ่	.06886	.04745	.350	-.0478	.1855
y3	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.08868	.04340	.126	-.0180	.1954
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.03969	.04238	.645	-.0645	.1439
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.08868	.04340	.126	-.1954	.0180
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.04899	.04488	.552	-.1594	.0614
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.03969	.04238	.645	-.1439	.0645
		ขนาดใหญ่	.04899	.04488	.552	-.0614	.1594
y4	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.01665	.03228	.876	-.0627	.0960
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.04985	.03152	.288	-.1274	.0277
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.01665	.03228	.876	-.0960	.0627
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.06650	.03338	.139	-.1486	.0156
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.04985	.03152	.288	-.0277	.1274
		ขนาดใหญ่	.06650	.03338	.139	-.0156	.1486
yTT	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.09634*	.03584	.028	.0082	.1845
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.03144	.03499	.668	-.0546	.1175
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	-.09634*	.03584	.028	-.1845	-.0082
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.06490	.03706	.217	-.1560	.0262
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	-.03144	.03499	.668	-.1175	.0546
		ขนาดใหญ่	.06490	.03706	.217	-.0262	.1560

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

Correlations

		xTT	x1	x2	x3	x4	x5	yTT	y1	y2	y3	y4
xTT	Pearson Correlation	1	.940**	.862**	.937**	.745**	.853**	.941**	.842**	.882**	.706**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x1	Pearson Correlation	.940**	1	.825**	.915**	.542**	.783**	.932**	.777**	.916**	.692**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x2	Pearson Correlation	.862**	.825**	1	.753**	.581**	.555**	.831**	.755**	.786**	.714**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x3	Pearson Correlation	.937**	.915**	.753**	1	.559**	.839**	.875**	.726**	.848**	.598**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x4	Pearson Correlation	.745**	.542**	.581**	.559**	1	.557**	.602**	.690**	.471**	.524**	.292**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x5	Pearson Correlation	.853**	.783**	.555**	.839**	.557**	1	.845**	.706**	.806**	.520**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yTT	Pearson Correlation	.941**	.932**	.831**	.875**	.602**	.845**	1	.842**	.967**	.790**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y1	Pearson Correlation	.842**	.777**	.755**	.726**	.690**	.706**	.842**	1	.746**	.492**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y2	Pearson Correlation	.882**	.916**	.786**	.848**	.471**	.806**	.967**	.746**	1	.744**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y3	Pearson Correlation	.706**	.692**	.714**	.598**	.524**	.520**	.790**	.492**	.744**	1	.395**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y4	Pearson Correlation	.754**	.778**	.516**	.823**	.292**	.885**	.781**	.560**	.791**	.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932[a]	.868	.868	.09758
2	.950[b]	.903	.902	.08391
3	.964[c]	.930	.929	.07148
4	.966[d]	.934	.933	.06955

a. Predictors: (Constant), x1

b. Predictors: (Constant), x1, x5

c. Predictors: (Constant), x1, x5, x2

d. Predictors: (Constant), x1, x5, x2, x3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.136	.070		16.315	.000
	x1	.719	.015	.932	46.653	.000
2	(Constant)	.702	.072		9.756	.000
	x1	.538	.021	.698	25.249	.000
	x5	.284	.026	.299	10.828	.000
3	(Constant)	.385	.068		5.706	.000
	x1	.304	.028	.394	11.000	.000
	x5	.351	.023	.370	15.177	.000
	x2	.248	.022	.300	11.198	.000
4	(Constant)	.365	.066		5.537	.000
	x1	.384	.032	.498	11.839	.000
	x5	.409	.026	.430	15.699	.000
	x2	.261	.022	.317	12.012	.000
	x3	-.146	.033	-.180	-4.405	.000

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายภานุพงศ์ หล้าชาญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

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

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอำนาจพยากรณ์การต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล (X_1) 2) การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม (X_5) 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และ 4) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_3)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นายภานุพงศ์ หล้าชาญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ประสานความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อกำหนดภาพอนาคตที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของสังคม และนโยบาย สามารถคาดการณ์และวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดและตัดสินใจพัฒนาองค์กร เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความเข้าใจ การยอมรับ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ”

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา การกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษายุคดิจิทัล อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม รับผิดชอบ และยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผลไม่ตกอยู่ภายใต้อคติ เป็นที่ไว้วางใจ เคารพ และศรัทธาของผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นต้นแบบทั้งด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กิริยา วาจา ส่งเสริมความเชื่อมั่น ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่าง”

ประเด็นคำถาม

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา การเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สื่อสารและโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วมและงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจภายในและเจตคติเชิงบวก เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัลตามสถานการณ์ สนับสนุนทางความคิดเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อุทิศตนในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถาม

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน โดยสร้างบรรยากาศให้บุคลากรตื่นตัวต่อปัญหา เปิดโอกาสให้ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และนวัตกรรม ใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์เดิมให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการวางแผน ออกแบบ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหา พัฒนาการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง”

ประเด็นคำถาม

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 23 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.สุทธญาณ์ จำปาทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 27 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายณรงค์ชัย มลาวาสน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 29 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 30 พฤษภาคม 2569

ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 2 มิถุนายน 2569

ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 2 มิถุนายน 2569

ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มิถุนายน 2569

ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ส.ต.ต. สนธยา ธงอาษา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มิถุนายน 2569

ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายพณัชกร โคตรบรม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มิถุนายน 2569

ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 9 มิถุนายน 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นายภานุพงศ์ หล้าชาญ
วัน เดือน ปีเกิด	23 มิถุนายน 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 224/1 ซอยนาอ้อย7 ถนนสกลนคร – นาแก ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนร่มเกล้า ตำบลตองโขบ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550	ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพรตพิทยพยัต เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2561	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดคู้บอน(วัฒนานันท์อุทิศ) เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2566	ครู โรงเรียนร่มเกล้า อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร