



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สิทธิพงษ์ พรมน้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สิทธิพงษ์ พรหมน้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT FO DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
SITTIPONG PROMNOI

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

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ลิทธิพงษ์ พรมน้อย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) (ดร.บุญมี ก่อบุญ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิตตา อินทรักษา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพียสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 20 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบแนวทางความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาฯ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการในโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สิทธิพงษ์ พรหมน้อย

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	สิทธิพงษ์ พรมน้อย
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.บุญมี ก่อบุญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.45–0.93 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.35–0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.093 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล และความสามารถในการใช้ดิจิทัล ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 2 องค์ประกอบ 18 แนวทางในการพัฒนา ได้แก่ ความรู้ดิจิทัลโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด วิสัยทัศน์ดิจิทัลโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ความต้องการจำเป็น

TITLE	Needs Assessment of Digital Leadership Development of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Sittipong Promnoi
ADVISORS	Dr. Boonmee Koboorn Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This study aimed to assess the needs for digital leadership development of school administrators under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 345 school administrators and teachers under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, who were recruited using multi-stage random sampling, in academic year 2025. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, which the part of current state of digital leadership of school administrators indicated validity index ranged from 0.60–1.00, discrimination power index ranged from 0.45–0.93, and reliability index was at 0.96, whereas the desirable state of digital leadership of school administrators indicated validity index ranged from 0.60–1.00, discrimination power index ranged from 0.35–0.95, and reliability index was at 0.98. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index.

The findings were as follows.

1. The digital leadership of school administrators consisted of four components, namely digital vision, digital networking, digital competency, and digital literacy. All components were rated at the highest level of propriety.

2. The current state of digital leadership of school administrators was at high level, where as the desired state of digital leadership of school administrators was rated at the highest level.

3. The needs assessment for the development of digital leadership of school administrators revealed that the overall Priority Needs Index was at 0.0931 ($PNI_{\text{modified}} = 0.0931$).

The component ranked from highest to lowest as: digital literacy, digital vision, digital networking, and digital competency, respectively.

4. The guidelines for developing digital leadership of school administrators consisted of two components and 18 guidelines, namely digital literacy showed overall propriety and feasibility at high level, and digital vision showed overall propriety and feasibility at the highest level

Keywords: Digital Leadership, Digital Leadership Development Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล	12
ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	12
ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	14
องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	15
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	63
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	75
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	75
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	76
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	77
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	77
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย	89
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	94 105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	114
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	115
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	149
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	159
สรุปผลการวิจัย	159
อภิปรายผลการวิจัย	160
ข้อเสนอแนะ	167
บรรณานุกรม	169
ภาคผนวก	179
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	181

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ	207
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	213
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	255
ประวัติย่อของผู้วิจัย	271

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	18
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ดิจิทัล	26
3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล	30
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล	34
5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้.....	39
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล.....	42
7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล.....	49
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ความรู้ดิจิทัล.....	53
9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 4 ความรู้ดิจิทัล.....	61
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
11 แผนการดำเนินการวิจัย.....	110
12 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม	114
13 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	115
14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	116
15 ผลการประเมินสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการประเมินสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล.....	119
17 ผลการประเมินสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล.....	122
18 ผลการประเมินสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล.....	126
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม.....	132
20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	132
21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล	135
22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	137
23 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	การเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปหาแนวทางพัฒนา	144
25	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล	146
26	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	151
27	แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบเพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน สภาพที่ ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	257

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	23
3 ระยะการดำเนินการวิจัย	109

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ไม่สามารถดำรงอยู่โดยลำพังได้ แต่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยและมีความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งด้านการสื่อสาร การดำเนินภารกิจ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ขณะเดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้บุคคลจำเป็นต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดการแข่งขันระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และกลายเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศเร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จของการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งนักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิผล สร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรรณิกา กันทำ, 2561) ประเทศไทยยังได้กำหนดนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมผ่านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล รวมทั้งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565) ในศตวรรษที่ 21

ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เชื่อมโยงข้อมูลจากทั่วโลกเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติของสังคม รวมถึงด้านการศึกษา (สมหมาย อ๋าดอนกลอย, 2556) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งขับเคลื่อนประเทศตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 Thailand 4.0 ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 จำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาตนเอง รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยมุ่งให้ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเท่าเทียม และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ในบริบทของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของสังคมดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเข้าใจบริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่มีบทบาททั้งในฐานะปัจจัยสนับสนุนและความท้าทายต่อการบริหารจัดการศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำดิจิทัลหมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและอำนาจในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กนกอร สมปราชญ์, 2562)

ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูดิจิทัล จัดการเรียนการสอนได้สำเร็จก็จะกลายเป็นผู้บริหารโรงเรียนดิจิทัล และโรงเรียนที่สอนและบริหารโดยครูและ

ผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล ซึ่งหลายประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศสู่สังคมดิจิทัล (ดิเรก พรสีมา, 2563)

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็น ความสามารถหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ อิทธิพลและอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ กระตือรือร้น และเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการ ทางดิจิทัลมา ใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย 3 ของกลุ่ม พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาและการทำงาน ภายใน โรงเรียน ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลนี้ ถ้ารู้จักนำดิจิทัล เทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การ บริหารโรงเรียนให้สำเร็จได้บรรลุตามเป้าหมาย เกิด ประสิทธิภาพสร้างประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่มีความรู้ ความสามารถความคิดแบบดิจิทัล มี วิธีการทำงานแบบมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่ดีขึ้นอย่างไม่ ลดละทิ้งทั้งองค์กร มีการส่งเสริม วัฒนธรรมที่เปิดกว้างและตอบสนองการทำงานร่วมกัน มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความเห็นอกเห็นใจและความอ่อนน้อมถ่อมตนในขณะที่ต้องทำงานด้วยความรวดเร็วกว่า องค์กรขนาดใหญ่ (Janet, 2017)

ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องทำ ความเข้าใจ การนำเทคโนโลยีสู่โรงเรียน การบูรณาการ เทคโนโลยีสู่ห้องเรียนการเตรียม บุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็น ความจำเป็นอย่างเร่งด่วน เพราะหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญที่ประสบความสำเร็จในการ ออกแบบและการใช้กลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลคือการมีผู้นำขององค์กรและผู้ ตามที่เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสื่อและ อุปกรณ์ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาของผู้เรียน เนื่องจากออกแบบมาอย่างเหมาะสม จะช่วยตอบสนองความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันของผู้เรียน ทำให้สะดวกในการเรียนรู้มี โอกาสเข้าถึงความรู้ได้อย่างมหัศจรรย์ และผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาความสามารถใน

การใช้ เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้อย่างเป็นไปได้ (ภัทรา ศรีนวลจันทร์, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว บ่งชี้ให้เห็นถึงความ ต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนเพื่อสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดขึ้น ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร
3. แนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของครูผู้บริหารโรงเรียน และสามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรในสังกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ได้ทราบองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล และเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนให้กับบุคลากรในโรงเรียน
3. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้รับผิดชอบจัดทำนโยบายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.1 เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน

10 แหล่ง

1.2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีคุณสมบัติดังนี้ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 2 คน และ ครู จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ตัวแปร ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 2,297 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 255 คน และครู 2,042 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 รวม 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 115 คน และครูจำนวน 230 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

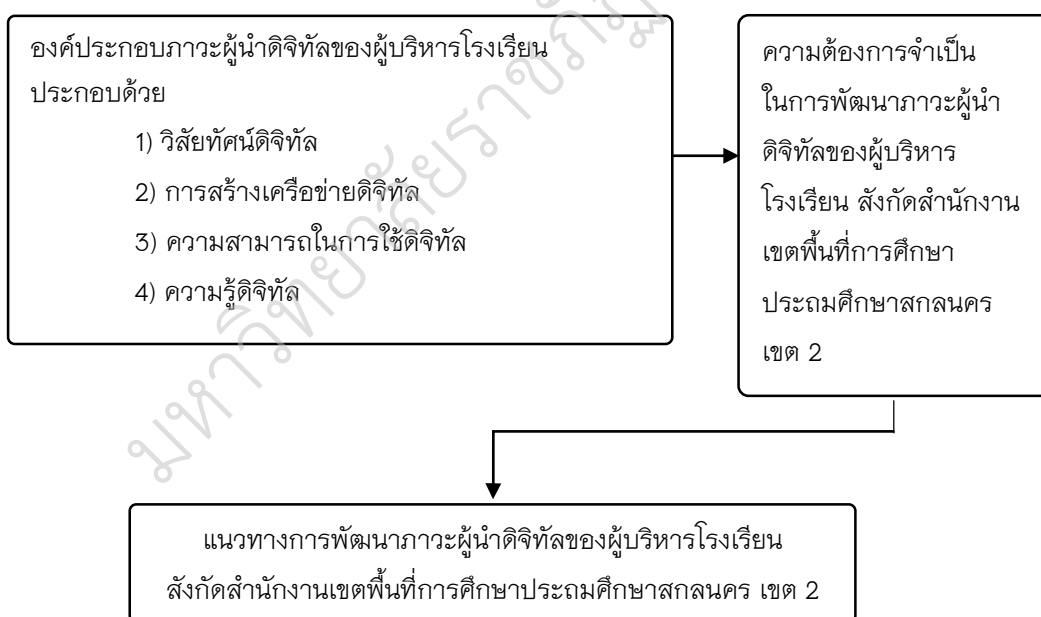
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ ชูชาติ พุทธิลา, และกนกอร สมปราชญ์ (2561), กนกอร สมปราชญ์ (2562), ชุตีรัตน์ กาญจนางชัย (2562), สุขญา โกมลวานิช และคณะ(2563), ชีวิน ย่อนละออย และคณะ (2563), อำนวย มีราคา (2564), เลอศักดิ์ ตามา (2564), จิตรกร จันทร์สุข(2564), Sullivan, L. (2017) และ Gerald C. (Jerry) Kane (2018) สามารถสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในโรงเรียนซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและคำนึงถึงความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถเข้าใจและสร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามบริบทของยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา สนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง

1.2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการ สร้างความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย รวมถึงการพัฒนารายละเอียดของแผนงานที่ช่วยให้การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการเรียนรู้

1.3 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถ

วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ และคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา

1.4 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจ การประเมิน การจัดการและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ครอบคลุม ทักษะในการสร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายความรู้ อย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถในการค้นคว้าข้อมูล การจัดการ การแบ่งปันและสร้างสารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลาย คิดเชิงวิพากษ์แก้ปัญหาและ สื่อสารร่วมมือกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต

2. การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบในการ ระบุและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง จากนั้นทำการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับสภาพที่แท้จริงของบุคคลหรือองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิด ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามองค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการ หรือแนวปฏิบัติ ในการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่า ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด 3 อันดับแรก หลังจากนั้น จึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก

ของแต่ละองค์ประกอบ นำมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้กระบวนการพัฒนาแบบ OKRs นำข้อคำถามมากำหนดวัตถุประสงค์หลัก ผลลัพธ์หลัก และแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- 2.2.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิด

Objective and Key Results (OKRs)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

ชยาภรณ์ จันโท และหิรัญ ประสารการ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัล

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสวงหาความรู้ และนำมาเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่ครูเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษายุคดิจิทัล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

ฐชาติ พุทธลา (2561) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงาน ภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความทันสมัย มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา จนทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุตีรัตน์ กาญจนธงชัย(2562) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำโดยสังเกตได้จากพฤติกรรม ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัล

มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กรโดยการกำหนดภาพอนาคตในองค์กรได้อย่างชัดเจนด้วยการสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรมีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรนิเทศศาสตร์และส่งเสริมบุคลากร มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัลและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัลรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดาวรรณ ฤทธิการ(2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์และ เป็นผู้ผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ใส่ใจเรื่องของสัตว์ทางการสอนที่เหมาะสม

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ทักษะ ความสามารถ กระบวนการวิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

อาภาภรณ์ ภูศรี (2565) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการนำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ความสามารถและทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร ส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และคำนึงถึงความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถจูงใจและสร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามบริบทของยุคดิจิทัล

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วไปสู่สังคมยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสามารถอำนวยความสะดวก โน้มน้าว จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในยุคดิจิทัล ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการ ประกอบด้วยดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา 2) เสริมสร้างวิสัยทัศน์แห่งอนาคต 3) กระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีในองค์กร 4) พัฒนาองค์วัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

ชีวิน อ่อนลออ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความลักษณะที่ประกอบด้วย ส่งเสริมการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา คิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้ เกิดบริการใหม่ ๆ พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

จิระนันท์ มูลมาตร (2564) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์สามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน เหมาะสมกับบุคลากรสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีความเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้การนำแพลตฟอร์มมาใช้ในการ บริหารเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้นำที่ใช้การสั่งการมาเป็นการโค้ชและให้คำแนะนำ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานใช้เทคโนโลยีมาเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้าง สารสนเทศที่ใช้ร่วมกันได้

ในหลายกลุ่มงานของโรงเรียน ไม่สร้างภาระแก่บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงและใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบได้

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคนและการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น และผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางให้องค์การประสบความสำเร็จพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม พัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วม และวางรากฐานให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งอนาคตอย่างแท้จริง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้เท่าทันเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน นักการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย นักทฤษฎีได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนดังต่อไปนี้

ชูชาติ พุทธลา, และกนกอร สมปราชญ์ (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มี 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี 2) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี 3) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4) ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล 5) การสร้างแบรนด์ (ตราสินค้า) 6) การวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 7) การพัฒนาวิชาชีพ 8) การสำรวจและการคัดเลือก ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย 9) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัล และ 10) การวัดและประเมินผล

กนกอร สมปราชญ์ (2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร 3) สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร 4) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และ 5) จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

ชูติรัตน์ กาญจนางค์ชัย (2562) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ดิจิทัล 2) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและ 4) การสื่อสาร

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 3) การรู้ดิจิทัล

ชีวิน อ่อนละออบ และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัวความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

อำนวย มีราคา (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กรและ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมี

ความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสร้างแรงจูงใจ และ 6) องค์การแห่งการเรียนรู้

จิตรกร จันทร์สุข (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำดิจิทัล 4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการโครงสร้าง

Sullivan, L. (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การป้องกัน 4) การแสดงตัวตน 5) การสื่อสาร 6) การปรับตัว 7) ความตระหนักในตนเอง และ 8) การสร้างทางวัฒนธรรม

Gerald C. (Jerry) Kane (2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ได้วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์นี้คือลักษณะผู้นำแบบดิจิทัล 2) สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบผู้บริหาร 3) สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบผู้บริหารการคิดที่แตกต่างกันนั้นเกี่ยวข้องกับการรู้ และ 4) ให้ความร่วมมือข้ามพรมแดน

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	นักวิชาการ											
	ชูชาติ พุทธิลา, และกนกอร สมปราชญ์ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	ชูชาติรัตน์ กาญจนารังชัย (2562)	สุชนา โกมลวงนิต และคณะ (2563)	ศิริวัน อ่อนละออง และคณะ (2563)	อำนาจ มีราคา (2564)	เลอศักดิ์ ตามา (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	Sullivan, L. (2017)	Gerald C. (Jerry) Kane (2018)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล											8	80
- การสื่อสาร	✓		✓	✓					✓			
- การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี		✓										
- การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้					✓							
- ส่งเสริมการสื่อสาร							✓					
- องค์การแห่งการเรียนรู้								✓				
- การบริหารจัดการโครงสร้าง												
2. การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี	✓										1	10
3. การมีจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยี											2	20
การมีจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยี	✓											
- จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล		✓										

✓ ปัจจัยที่จะศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

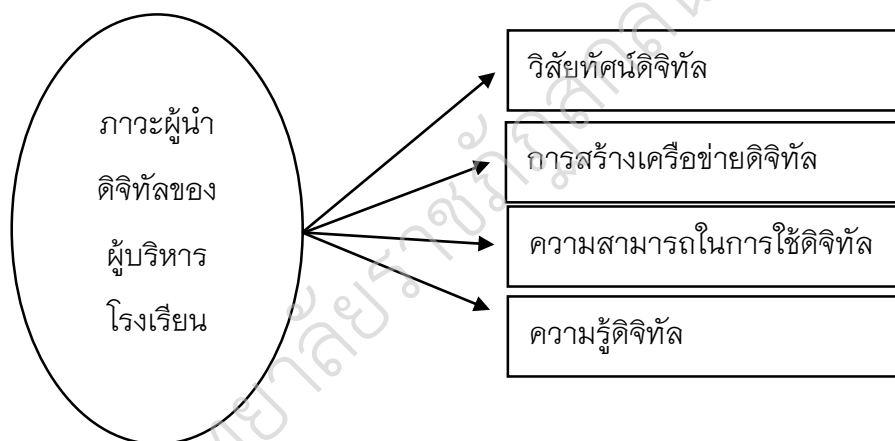
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	นักวิชาการ										รวม	ร้อยละ	ปัจจัยที่จะศึกษา
	ชูชาติ พุทธิลา, และกนกพร สมปราชญ์ (2561)	กนกพร สมปราชญ์ (2562)	ชูดิรัตน์ กาญจนางชัย (2562)	สุชญา โกมลวานิช และคณะ(2563)	ศิวิณ อ่อนละออ และคณะ (2563)	อำนาจ มีราคา (2564)	เลอศักดิ์ ตามา (2564)	จิตรกร จันทร์สุข(2564)	Sullivan, L. (2017)	Gerald C. (Jerry) Kane (2018)			
11. วิสัยทัศน์ดิจิทัล											9	90	✓
- วิสัยทัศน์ดิจิทัล			✓	✓				✓	✓	✓			
- การมีวิสัยทัศน์						✓	✓						
- วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล		✓											
- การสร้าง ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์					✓								
12. ความรู้ดิจิทัล											5	50	✓
- ความรู้ดิจิทัล			✓	✓					✓				
- การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้						✓							
อย่างคล่องแคล่ว					✓								
- มีความเชี่ยวชาญต่อองค์ ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่ง ปัญญา													
13. มีการเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ			✓								1	10	
14. การสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้											3	30	
- การสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ในโลกดิจิทัล						✓							

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล	นักวิชาการ											
	ชูชาติ พุทธิลา, และกนกอร สมปราชญ์ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	ชูชาติรัตน์ กาญจนารังชัย (2562)	สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563)	ศิริน อ่อนละออ และคณะ (2563)	อำนาจ มีราคา (2564)	เลอศักดิ์ ตามา (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	Sullivan, L. (2017)	Gerald C. (Jerry) Kane (2018)	ความถี่	ร้อยละ
- การสร้างวัฒนธรรมและ บรรยากาศการใช้เทคโนโลยี									✓			
- การสร้างทางวัฒนธรรม												
15. ความเข้าใจในความรู้และ ทักษะความสามารถของคนใน องค์กร						✓					1	10
16. การสร้างแรงจูงใจ							✓				1	10
17. การเป็นผู้นำดิจิทัล								✓			1	10
18. การป้องกัน									✓		1	10
19. การแสดงตัวตน									✓		2	20
20. การปรับตัว									✓		1	10
21. ความตระหนักในตนเอง									✓		1	10
22. สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบ ผู้บริหาร										✓	1	10
23. สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบ ผู้บริหารการคิดที่แตกต่างกันนั้น เกี่ยวข้องกับการรู้										✓	1	10
24. ให้ความร่วมมือข้าม พรมแดน										✓	1	10
รวม	10	5	4	3	5	5	6	5	8	4		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็น ร้อยละ 80 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 และ 4) ความรู้ดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาเรียงตามความถี่ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

รายละเอียดขององค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือกมีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนี้

สุภัททรา สังขวร (2560) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดวิสัยทัศน์ ในการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ นำวิสัยทัศน์มาสู่ความเป็นจริง ในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในระดับผู้บริหาร

โรงเรียนนั้น จะต้องมีบทบาทในการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน ปรับปรุงและพัฒนาแผนของโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์ และ จะต้องให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีของทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับ การแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี และ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ ยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจจรธรรม (2561) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนด เป้าหมายสามารถกำหนด ให้เกิดการประสานวิสัยทัศน์และสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนให้ดำรงไว้อย่างยั่งยืน เพื่อ การเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนสู่การนำวิสัยทัศน์เป็นจริง

กันตชาติ กุดนอก (2565) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง การดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานการสื่อสารกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนด้านดิจิทัลของโรงเรียน วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านดิจิทัล รวมทั้งแผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนการสอน อื่น ๆ สนับสนุนการใช้ดิจิทัลในแผนพัฒนาโรงเรียน

Tran (2017, อ้างถึงใน จิตติมา วรณศรี, 2565) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรง บันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อมั่น ในวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารให้คนอื่นคล้อยตามได้มีแรงจูงใจและ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ บริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา สนับสนุนการ วางแผนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความ เชื่อมั่นและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง

1.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ดังนี้

จุฬาลักษณ์ อังษรณรงค์ (2561) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

รัตนภรณ์ วัชรธยาพล (2563) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

สุชนา โกมลวานิช (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และ 3) การใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

Celep (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลาง 2) การสื่อสารและความร่วมมือ 3) วิสัยทัศน์ และ 4) การสนับสนุน

Kebyemera (2014, อ้างอิงมาจาก ชูติรัตน์ กาญจนธนะชัย, 2562) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) เป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ทำงานเป็นทีม

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล	จุฬาลักษณ์ อังษารณรงค์ (2561)	รัตนภรณ์ วัชรธัญยาพล (2563)	สุชนา โกมลวงษ์ (2563)	Celep (2014)	Kebyemera (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
วิสัยทัศน์ดิจิทัล								
1.ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์						4	80	✓
- ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	✓							
- มีการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล		✓			✓			
- วิสัยทัศน์				✓				
2. การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัล						2	40	
- การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัล	✓							
- การกำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน			✓					
3.ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ						4	80	✓
- ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	✓							
- มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล		✓						
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน			✓					
- การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					✓			
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ						2	40	
- การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	✓							
- การสนับสนุน				✓				
5. ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล						2	40	
- ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	✓							
- เป็นแบบอย่างที่ดี					✓			
6. ภาวะผู้นำมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลาง				✓		1	20	
7. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล						4	80	✓
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล		✓			✓			
- การใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ			✓					
- การสื่อสารและความร่วมมือ				✓				
8. ทำงานเป็นทีม					✓	2	40	
รวม	5	3	3	4	5			

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ จัดลำดับตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 2) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้ให้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่การพัฒนา ตลอดจนดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วย การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้ให้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถกระตุ้นหรือชี้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในอนาคตของสถานศึกษาที่ทันสมัย มีการสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการวางแผนด้านเทคโนโลยี ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนพัฒนาสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มาจากการ วิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถาน ศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนาการพัฒนาตนเองบูรณาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอนและสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในสถาน ศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เป็นจริง

วรวิทย์ มหาคุณ (2565) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคตอย่างแม่นยำ รู้จักวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ เพื่อ ให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

Karwan, Hariri & Ridwan (2021) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง เพื่อดำเนินการนำที่ผู้นำมีความสามารถในการมองภาพรวม สร้างและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชื่นนำ และผลักดันบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

1.2.2 ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพจากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

เจริญพร คำจารย์ (2558) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการวัดผลที่ครอบคลุมและจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

อังคณา สมใจ (2562) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

วีระยุทธ นครชัย (2563) ได้กล่าวว่า “ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความเชี่ยวชาญในงานปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้า

ธนพล จันทร์เพ็ญ (2563) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในวิชาชีพของตน

เพ็ญสุตา หิรัญเกิด (2566) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน และสามารถปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

1.2.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร หรือสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในทุกระดับและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานและการเรียนการสอน

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถถ่ายทอดและสื่อสารแนวคิดด้านการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้และบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนี้ให้เกิดขึ้นจริง

วรวิทย์ มหาคุณ (2565) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญและการเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมีส่วนร่วมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

Karwan, Hariri และ Ridwan (2021) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกันและมีทิศทางที่ตรงกันในการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในอนาคต

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาด้วยการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยผู้วิจัยได้ข้อสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 1 ระบุดังตาราง

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชื่นนำ และผลักดันบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้	1. การกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน 2. ภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชื่นนำ 3. การผลักดันบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ 4. การบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน 5. การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที
2. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นใน	1. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม 2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพการ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	จรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ	สร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3. ความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล	การสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาด้วยการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร	1. การสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรให้เข้าใจตรงกัน 2. การนำไปใช้จริงในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาด้วยการสร้างความร่วมมือ 3. การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร

2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล

2.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ไว้ดังนี้
ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์ (2560) ได้ให้ความหมายของ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติเชิงบวกเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคม เนื่องจากในยุค ดิจิทัลนั้น เป็นยุคแห่งการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคล และระหว่างองค์การเป็นอย่างมาก

สุภัททรา สังขวร (2560) ได้ให้ความหมายของ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ลักษณะหรือความสามารถของผู้นำที่สามารถใช้ เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสนใจ และความสามารถ เรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่องเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีในการสร้างเครือข่าย การทำงาน สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้ เทคโนโลยี และมีส่วนร่วมใน

การนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นสากลมากขึ้น และสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้ให้ความหมายของ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง การกำหนด เป้าหมายของการดำเนินการร่วมกัน กำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับการสร้างเครือข่าย กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน กำหนดบริการดิจิทัลที่ต้องการทำ ร่วมกัน ระดมความคิดร่วมกันระหว่างเครือข่าย ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ใช้ที่กำหนดทุกกลุ่ม สามารถเข้าถึงบริการดิจิทัลได้ กำหนดกรอบการดำเนินงานร่วมกัน กำหนดแนวทางการ ทำงานร่วมกับเครือข่าย ปรับแนวทางการทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน สื่อสารเพื่อการทำงานอย่างมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน สื่อสารเพื่อการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ร่วมภายนอกหน่วยงาน

พสุ เดชะรินทร์ (2560) ได้ให้ความหมายของ การสร้าง เครือข่ายดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

Buehler (2016) ได้ให้ความหมายของ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่สามารถใช้เชื่อมต่อและ สื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย หรือบุคคลอื่น ๆ แบบออนไลน์ได้อย่างคล่องตัว และยังมีการวางแผนงานเชิงเนื้อหา ผู้นำต้องมีการพัฒนารายละเอียด ของแผนงานเชิงเนื้อหาที่ช่วย ให้ค้นพบและเสริมสร้างความน่าสนใจให้กับการนำเสนอผลงาน หรือการนำเสนอองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการสร้างความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย รวมถึงการพัฒนา

รายละเอียดของแผนงานที่ช่วยให้การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการเรียนรู้

2.2 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ไว้ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561)) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี 2) การค้นหาและใช้งาน 3) การสอนและเรียนรู้ 4) การสื่อสารและความร่วมมือ 5) สร้างและนวัตกรรม และ 6) อัตลักษณ์และสุขภาพ

สุพัฒน์ วงศ์สวัสดิ์ (2563) ได้ศึกษาการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัล 2) การเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ 3) การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน 4) การพัฒนาและสร้างความรู้ร่วมกัน และ 5) การวัดผลและปรับปรุงการเรียนรู้

วิไลวรรณ ชูชัยชาญ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 2) การจัดการเนื้อหาดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 3) การเสริมสร้างทักษะการสื่อสารในโลกดิจิทัล 4) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในเครือข่ายดิจิทัล และ 5) การประเมินผลและปรับปรุงการเรียนการสอน

วิภาดา ขจรเจริญ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยีในการสร้างและแบ่งปันความรู้ 2) การสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน 3) การสร้างการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้ 4) การสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัลที่เหมาะสม และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่ายการเรียนรู้

Kamyshan (2016; อ้างถึงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเชื่อมโยงข้อมูล 2) การสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน 3) การสร้างชุมชน

การเรียนรู้ 4) การจัดการและแบ่งปันทรัพยากรดิจิทัล และ 5) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล	จิตนวัตกร ปะโคทั้ง (2561)	สุพัฒน์ วงศ์สวัสดิ์ (2563)	วิไลวรรณ ชูชัยชาญ (2564)	วิภาดา ขอบเจริญ (2565)	Kamysan (2016)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่วัดผล
การสร้างเครือข่ายดิจิทัล								
1. การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี						4	80	✓
- การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี	✓							
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัล		✓						
- การใช้เทคโนโลยีในการสร้างและแบ่งปันความรู้				✓				
2. การค้นหาและใช้งาน						2	40	
- การค้นหาและใช้งาน	✓							
- การเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้		✓						
3. การสอนและเรียนรู้						2	40	
- การสอนและเรียนรู้	✓							
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน			✓					
4. การสื่อสารและความร่วมมือ						5	100	✓
- การสื่อสารและความร่วมมือ	✓							
- การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน		✓						
- การเสริมสร้างทักษะการสื่อสารในโลกดิจิทัล			✓					
- การสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน				✓	✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

นักรักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล								
การสร้างเครือข่าย ดิจิทัล	ดิฉันนักรัก (2561)	สุพัฒน์ วงศ์สวัสดิ์ (2563)	วิไลวรรณ ชูชัยชาญ (2564)	วิภาดา ขอเจริญ (2565)	Kamysan (2016)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
5. การสร้าง/นวัตกรรม						5	100	✓
- การสร้างและนวัตกรรม	✓							
- การพัฒนาและสร้างความรู้ร่วมกัน		✓						
- การจัดการเนื้อหาดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้			✓					
- การสร้างการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้				✓				
- การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้					✓			
6. อัตราและสถานะ	✓					1	20	
7. การวัดผลและปรับปรุงการเรียนรู้						2	40	
- การวัดผลและปรับปรุงการเรียนรู้		✓						
- การประเมินผลและปรับปรุงการเรียนรู้			✓					
8. การส่งเสริมการทำงานร่วมกันใน เครือข่ายดิจิทัล						2	40	
- การส่งเสริมการทำงานร่วมกันใน เครือข่ายดิจิทัล			✓					
- การสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่ายการ เรียนรู้				✓				
9. การสร้างการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้						2	40	
- การสร้างการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้				✓				
- การสร้างชุมชนการเรียนรู้					✓			
10. การเชื่อมโยงข้อมูล					✓	1	20	
11. การจัดการและแบ่งปันทรัพยากรดิจิทัล					✓	1	20	
รวม	6	5	5	5	5			

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบความรู้ดิจิทัล ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ จัดลำดับตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) การสื่อสารและความร่วมมือ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 2) การสร้างและนวัตกรรม มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 และ 3) การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การสื่อสารและความร่วมมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการสื่อสารและความร่วมมือ จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ธนาวุฒิ วิชัยดิษฐ (2564) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง เป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิสัมพันธ์ ทำงานร่วมกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการทำงานเป็นทีม

ณัฐกานต์ เรืองฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความเข้าใจ และความไว้วางใจ ซึ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาในยุคที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2564) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่ม โดยมีมุ่งหวังการสร้าง ความเข้าใจและการพัฒนาเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ณลิกาญจน์ ดำริวัฒนเศรษฐ์ และคณะ (2565) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย ศรีสุข (2565) ได้กล่าวว่า การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหา ร่วมกัน การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการในยุคที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.2 การสร้าง/นวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการสร้างและนวัตกรรมจากทัศนะของ นักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ธีรเดช พันธุ์สมบุญ (2561) ได้กล่าวว่า การสร้างและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์กับทักษะทางเทคโนโลยีและการแก้ปัญหา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือผลงานที่มีผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนา

ดวงกมล อินทรพงษ์ (2562) ได้กล่าวว่า การสร้างและนวัตกรรม หมายถึง การคิดค้นสิ่งใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนอง ความต้องการของสังคม

ปิยะธิดา ศรีจันทร์ (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างและนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความคิดอย่างมีระบบในการพัฒนาความคิดใหม่ วิธีการใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดคุณค่าในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนรู้

วีรชัย สุวรรณศิลป์ (2564) ได้กล่าวว่า การสร้างและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการรวมพลังของความรู้ เทคโนโลยี และการสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กรหรือสังคม

ณัฐวดี ลาภบุญเรือง (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างและนวัตกรรม หมายถึง การคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้าง/นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดค้น พัฒนา

หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มคุณค่าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยเน้นการนำไปใช้ได้จริงและเกิดผลเชิงบวกอย่างยั่งยืน

2.2.3 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ภาณุพงศ์ นิลกรรณ (2561) ได้กล่าวว่า การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ โดยเน้นการใช้เพื่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

กมลทิพย์ ศิริสมบัติ (2563) ได้กล่าวว่า การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการใช้งาน เช่น การสอน การจัดการเรียนรู้ หรือการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ภูวดล ตั้งกิจไพโรจน์ (2564) ได้กล่าวว่า การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ดิจิทัลที่มีอยู่เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิด การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

สุนีย์ พันธุ์พงษ์ (2565) ได้กล่าวว่า การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การบูรณาการเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วให้เข้ากับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการมีปฏิสัมพันธ์ทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการมีปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 2
การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การสื่อสารและความร่วมมือ	กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหา ร่วมกัน การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการในยุคที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกัน	1. สามารถใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม 2. การมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การส่งเสริมการแก้ปัญหา ร่วมกัน การพัฒนานวัตกรรม 4. การบริหารจัดการในยุคที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. การสร้างและนวัตกรรม	กระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มคุณค่าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยเน้นการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ ไปใช้ได้จริง และเกิดผลเชิงบวกอย่างยั่งยืน	1. การใช้กระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี 2. สามารถแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มคุณค่าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม 3. สามารถนำเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ ไปใช้ได้จริงและเกิดผลเชิงบวกอย่างยั่งยืน 4. สามารถคิดค้นและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มคุณค่าในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่ยั่งยืน 5. สามารถทดลองและนำแนวคิดหรือผลิตภัณฑ์นวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประเมินผลและปรับปรุงต่อไปได้

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรือ อุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้น การส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการมีปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอน	1. สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ 2. การส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา 3. สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล 4. มีปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอน

3. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล

3.1 ความหมายของความสามารถในการใช้ดิจิทัล

ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการให้ความหมายคุณลักษณะด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล ดังนี้

วันชัย ราชวงศ์ (2562) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน สามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่ การเพิ่มผลผลิตภาพ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล

สุขญา โกมนวานิช (2563) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จิตรกร จันทร์สุข (2564) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับ

แพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร ในการเข้าถึงและใช้ข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของ สถานศึกษา

บุษยพรรณ สุระคาย (2566) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้ดิจิทัลในการทำงานและในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย มีการสั่งงานผ่านช่องทาง ออนไลน์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการสร้างชุมชนออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน การสอนพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ และคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.2 องค์ประกอบของความสามารถในการใช้ดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของของความสามารถในการใช้ดิจิทัล ไว้ดังนี้

กนกวรรณ สุวรรณเกษม (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ 2) การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล 3) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 4) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา และ 5) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว

ติมา สาระคุณ (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสามารถ ในการใช้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะการสืบค้นและจัดการข้อมูล 2) การสื่อสาร และสร้างเนื้อหาดิจิทัล 3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเครือข่าย 4) การรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ และ 5) การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

นภัสวรรณ นาคะ (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสามารถในการใช้ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในชีวิตประจำวัน 2) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และทำงาน 3) การประเมินแหล่งข้อมูลออนไลน์ และ 4) ความสามารถในการป้องกันข้อมูลส่วนตัวจากการถูกคุกคาม

สาธิตา วัฒนธรรม (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสามารถในการใช้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และทำงาน 2) การแก้ปัญหาโดยใช้เทคโนโลยี 3) การสร้างสื่อและเนื้อหาออนไลน์ 4) การตระหนักถึงความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี และ 5) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

กนกวรรณ ศรีเลิศ (2565) ได้ศึกษาความสามารถในการใช้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการใช้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสืบค้นและประเมินข้อมูล 3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันในสื่อดิจิทัล 4) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล และ 5) การตระหนักด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล	กนกวรรณ สุวรรณเกษม (2563)	ชุดิมา สารตะตุน (2564)	นภัสวรรณ นาคะ (2564)	สาธิตา วัฒนธรรม (2565)	กนกวรรณ ศรีเลิศ (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จัดสรร
ความสามารถในการใช้ดิจิทัล								
1.การค้นหาข้อมูลออนไลน์						3	60	✓
- การค้นหาข้อมูลออนไลน์	✓							
- ทักษะการสืบค้นและจัดการข้อมูล		✓						
- การสืบค้นและประเมินข้อมูล					✓			
2. การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล						3	60	✓
- การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล	✓							
- การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี		✓						
- การประเมินแหล่งข้อมูลออนไลน์			✓					
3. การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล						4	80	✓
- การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	✓							

ตาราง 6 (ต่อ)

นักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล	กนกวรรณ สุวรรณเกษม (2563)	ชุติมา สารตะคน (2564)	นภัทรวรรณ นาคะ (2564)	สาทิศา วัฒนธรรม (2565)	กนกวรรณ ศรีเลิศ (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
ความสามารถในการใช้ดิจิทัล								
-การสื่อสารและสร้างเนื้อหาดิจิทัล		✓						
-การสร้างสื่อและเนื้อหาออนไลน์				✓				
-การสื่อสารและการทำงานร่วมกันในสื่อดิจิทัล					✓			
4. การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา						4	80	✓
- การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา	✓							
-การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และทำงาน			✓	✓				
-การเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล					✓			
5. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว						4	80	✓
- การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว	✓							
-การรักษาความปลอดภัยไซเบอร์		✓						
-ความสามารถในการป้องกันข้อมูลส่วนตัวจากการถูกคุกคาม			✓					
-การตระหนักถึงความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี				✓				
6. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเครือข่าย		✓				1	20	
7. การใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในชีวิตประจำวัน			✓			1	20	
8. การแก้ปัญหาโดยใช้เทคโนโลยี				✓		1	20	
9. การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม						2	40	
-การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม				✓				
-การตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล					✓			
10. การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล					✓	1	20	
รวม	5	5	4	5	5			

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบความรู้ดิจิทัล ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ จัดลำดับตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 2) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 3) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 4) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 และ 5) การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลองค์ประกอบย่อยทั้ง 6 องค์ประกอบเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ปาริชาติ อ่อนละม้าย (2561) ได้กล่าวว่า การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง กระบวนการส่งและรับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ช่วยให้การสื่อสารมีความรวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

จิราพร ภัทรกุล (2562) ได้กล่าวว่า การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และความรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม โดยสามารถเกิดขึ้นได้แบบเรียลไทม์หรือแบบไม่ประจำระยะเวลา

รวิสร ธรรมพินิจ (2564) ได้กล่าวว่า การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งเน้นความรวดเร็ว ความสะดวก และสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือการทำงานร่วมกันได้อย่างกว้างขวาง

นฤมล อินทรเสถียร (2565) ได้กล่าวว่า การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง การถ่ายทอดสารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลาง โดยอาศัยอุปกรณ์และแพลตฟอร์มหลากหลาย เช่น อีเมล แชท วิดีโอคอล หรือสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับเข้าใจตรงกัน

ธีรภัทร วงศ์ชำนาญ (2566) ได้กล่าวว่า การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่พึ่งพาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กร

สรุปได้ว่า การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น หรือความรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชันสนทนา อีเมล วิดีโอคอล หรือสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีลักษณะสำคัญคือความรวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และสามารถใช้ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ชลธิชา พิทักษ์ธรรม (2561) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกและใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทั้งในเชิงการเรียนรู้และการทำงาน

ณัฐพงศ์ วงศ์อุดม (2562) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์ โปรแกรม หรือระบบอัตโนมัติต่าง ๆ เพื่อช่วยให้กระบวนการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สิริพร อินทร์สุวรรณ (2563) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา หาทงเลือก และประเมินผล เพื่อหาคำตอบหรือแนวทางที่เหมาะสม

พงษ์พิสุทธิ์ คำภิรมย์ (2564) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

ศุภมาศ บุญสืบ (2566) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาทั้งส่วนบุคคลและระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและความถูกต้องในการหาทางออกที่เหมาะสม

3.2.3 การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

นิธิวัฒน์ สุนทรารักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง กระบวนการที่ใช้เทคโนโลยีและมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลจากการถูกเข้าถึง ใช้งาน หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ธาราทิพย์ กาญจนพิทักษ์ (2562) ได้กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง การใช้กลไกที่หลากหลาย เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การตรวจสอบการเข้าถึงข้อมูล และการควบคุมสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล เพื่อคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

พิมพ์ใจ ลีมนสุนทร (2563) ได้กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง การใช้มาตรการและเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อป้องกันการรั่วไหล การโจรกรรม หรือการทำลายข้อมูลส่วนตัวของบุคคลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

ณัฐธินิชา ชาญธนากุล (2564) ได้กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง การปกป้องข้อมูลจากภัยคุกคามต่าง ๆ ผ่านการใช้ระบบการจัดการความปลอดภัยที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะไม่ถูกใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง

กรนิการ์ กาญจนไชย (2565) ได้กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง การใช้เทคโนโลยีและกระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยให้การจัดการข้อมูลส่วนตัวเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยระดับสูง โดยคำนึงถึงการป้องกันภัยคุกคามที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การแฮกข้อมูล การเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการใช้งานข้อมูลในทางที่ผิด

สรุปได้ว่า การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ถูกเข้าถึง ใช้งาน แก่ไข หรือเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยี และมาตรการด้านความปลอดภัย เช่น การเข้ารหัส การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง การตรวจสอบการใช้งาน และการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อรักษาความลับ ความถูกต้อง และความพร้อมใช้งานของข้อมูลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

3.2.4 การค้นหาข้อมูลออนไลน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการค้นหาข้อมูลออนไลน์ จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

อารยา บุญยทรัพย์ (2561) ได้กล่าวว่า การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง กระบวนการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ต โดยใช้เครื่องมือค้นหา เช่น Google, Bing หรือฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้

จารุวรรณ โพธิ์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง กระบวนการสืบค้นข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้เครื่องมือค้นหา เช่น Google หรือฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ปฏิกานต์ เรืองวิทย์ (2562) ได้กล่าวว่า การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและซอฟต์แวร์ค้นหาในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร หรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสนใจหรือปัญหาที่กำลังศึกษา

ทินกร จันทร์ทอง (2565) ได้กล่าวว่า การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ต โดยอาศัยเครื่องมือดิจิทัลในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการตัดสินใจอย่างมีข้อมูลรองรับ

พชรวรรณ เครือวัลย์ (2565) ได้กล่าวว่า การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง การใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเข้าถึงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีและความเข้าใจเนื้อหา

สรุปได้ว่า การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง กระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เครื่องมือค้นหา และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร หรือองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะในการเลือกใช้คำค้น การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในบริบทที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ชนิดา วงศ์วัฒนกิจ (2561) ได้กล่าวว่า การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล เนื้อหา และเจตนาของผู้เผยแพร่ เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลนั้นถูกต้อง เชื่อถือได้ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ภูมิพัฒน์ สาระดี (2562) ได้กล่าวว่า การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง การใช้เกณฑ์วิเคราะห์ เช่น ความถูกต้อง ความทันสมัย ความเป็นกลาง และแหล่งที่มาของข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าเนื้อหาที่ได้รับมีคุณภาพเพียงพอหรือไม่

ศศิธร อินทร์เสน (2563) ได้กล่าวว่า การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง ทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจำนวนมากบนโลกออนไลน์ โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความสมเหตุสมผล และความสอดคล้องกับข้อมูลจากแหล่งอื่น

วรรณช ปัญญาวัฒน์ (2564) ได้กล่าวว่า การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง การพิจารณาและเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของข่าวปลอม และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

ธีระพล เจริญสุข (2565) ได้กล่าวว่า การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิพากษ์ โดยใช้ทักษะการตั้งคำถาม การตรวจสอบแหล่งอ้างอิง และการสังเกตความสอดคล้องของเนื้อหา เพื่อคัดกรองข้อมูลที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายมิติ ทั้งในด้านความถูกต้อง ความเป็นกลาง ความทันสมัย และแหล่งที่มาของข้อมูล เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือสร้างองค์ความรู้ โดยอาศัยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการรู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 3
ความสามารถในการใช้ดิจิทัล

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น หรือความรู้ระหว่างบุคคล หรือกลุ่ม ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชันสนทนา อีเมล วิดีโอคอล หรือสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีลักษณะสำคัญคือ ความรวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และสามารถใช้ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. สามารถใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น หรือความรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีดิจิทัล 2. สามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยมีลักษณะสำคัญคือความรวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ 3. สามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา	การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยี หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและความถูกต้องในการหาทางออกที่เหมาะสม	1. สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยี หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา 2. สามารถค้นหาทางเลือก และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและความถูกต้องในการหาทางออกที่เหมาะสม
3. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว	กระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ถูกเข้าถึง ใช้งาน แก่ไข หรือเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยี และมาตรการด้านความปลอดภัย เช่น การเข้ารหัส การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง การตรวจสอบการใช้งาน และการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อรักษาความลับ ความถูกต้อง และความพร้อมใช้งานของข้อมูลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล	1. การใช้กระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ถูกเข้าถึง ใช้งาน แก่ไข หรือเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต 2. มาตรการด้านความปลอดภัย เช่น การเข้ารหัส การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง การตรวจสอบการใช้งาน 3. สามารถบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อรักษาความลับ ความถูกต้อง และความพร้อมใช้งานของข้อมูลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การค้นหาข้อมูลออนไลน์	การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง กระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เครื่องมือค้นหา และแพลตฟอร์มออนไลน์ ต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร หรือองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะในการเลือกใช้คำค้น การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในบริบทที่เกี่ยวข้อง	1. สามารถเลือกใช้เครื่องมือค้นหา และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร หรือองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ทักษะในการเลือกใช้คำค้น การวิเคราะห์เนื้อหา 3. การประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การตัดสินใจ 4. สามารถพิจารณาการแก้ปัญหาในบริบทที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล	กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายมิติ ทั้งในด้านความถูกต้อง ความเป็นกลาง ความทันสมัย และแหล่งที่มาของข้อมูล เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือสร้างองค์ความรู้ โดยอาศัยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการรู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล	1. กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายมิติ ทั้งในด้านความถูกต้อง ความเป็นกลาง ความทันสมัย และแหล่งที่มาของข้อมูล 2. การพิจารณาว่าข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือสร้างองค์ความรู้ 3. การสร้างองค์ความรู้ โดยอาศัยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการรู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล

4. ความรู้ดิจิทัล

4.1 ความหมายของความรู้ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของความรู้ดิจิทัลจากทัศนะของนักวิชาการ และนักวิจัย ดังนี้

ธิดา แซ่ซัน (2559) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจ ประเมิน การจัดการและใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อสร้างสารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม

อัศริมา บุญอยู่ (2560) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะข้อมูลที่สำคัญ การเข้าใจ การเก็บรวบรวม ข้อมูล รวมถึงการจัดโครงสร้างข้อมูลเพื่อการประมวลผลและการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

พรชนิตร์ สีนาราช (2561) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือทางเทคนิค และเกี่ยวข้องกับ ความรู้ ความสามารถพื้นฐานในการใช้ในการทำงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย สารสนเทศ ได้แก่ ความสามารถในการค้นคว้า การจัดการ การแบ่งปัน รวมถึงการสร้าง สารสนเทศและความรู้ ทักษะการเรียนรู้ในการทำงานกับสารสนเทศที่น่าเสนอผ่าน คอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และทักษะ ทางด้านอารมณ์และทางสังคมโดยการมีตรรกะการคิดที่ถูกต้องและไม่ใช้อารมณ์แต่ให้ ความสำคัญกับเนื้อหา นอกจากนี้ยังต้องมีการมีทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร การร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงมีการตระหนักด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต

ภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562) ได้ให้ความหมายของการมีความรู้ดิจิทัลว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานต่างๆ เพื่อสร้างประโยชน์และพัฒนาทักษะ ชีวิตในโลกดิจิทัล โดยครอบคลุมทั้งการเข้าถึง การประมวลผล และการสร้างข้อมูล สารสนเทศในรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการใช้เครื่องมือและแหล่งข้อมูลออนไลน์ในการศึกษา การทำงาน และการสื่อสารในสังคมดิจิทัล

Sullivan (2017) ได้ให้ความหมายของ การมีความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ อินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ เข้าใจ การประเมิน การจัดการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทักษะในการสร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่าย ความรู้ยังมีจริยธรรม นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถในการค้นคว้าข้อมูล การ จัดการ การแบ่งปันและสร้างสารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลาย คิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหา และสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต

4.2 องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

พรชนิตร์ ลีนาราช (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ 3) การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล และ 5) จริยธรรมดิจิทัล

บงกช ทองเอี่ยม (2561) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบคือ 1) การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 4) การสร้างเนื้อหาและนวัตกรรมดิจิทัล 5) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล และ 6) จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล

ภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการเข้าถึงและค้นหาข้อมูลดิจิทัล 2) ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูล 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร 4) ความสามารถในการสร้างเนื้อหาดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการเข้าใจและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมดิจิทัล

วิภาดา ขอเจริญ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล 3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันผ่านสื่อดิจิทัล 4) การสร้างและเผยแพร่เนื้อหาดิจิทัล และ 5) การปฏิบัติตามจริยธรรมและความปลอดภัยในโลกดิจิทัล

ภาณุวัฒน์ ฐานไชยยิ่ง (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลดิจิทัล 2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันผ่านสื่อดิจิทัล 3) การสร้างและเผยแพร่เนื้อหาดิจิทัล และ 4) การปฏิบัติตามจริยธรรมและความปลอดภัยในโลกดิจิทัล

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบ ความรู้ดิจิทัล

นักรักศึกษาคณท	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล	พรชนตร ลีนาราช (2560)	บงกช ทองเอี่ยม (2561)	ภาณุพนธ์ พรหมมาลี (2562)	วิภาดา ขอเจริญ (2565)	ภาณุวัฒน์ สานไชยอิ่ง (2565)			
ความรู้ดิจิทัล						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1.การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						4	80	✓
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓							
- การใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ		✓						
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร			✓					
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ				✓				
2. การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ						3	60	✓
- การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ	✓							
- การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล		✓						
- ความสามารถในการเข้าถึงและค้นหาข้อมูลดิจิทัล			✓					
3. การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล						4	80	✓
- การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	✓							
- การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล		✓						
- การสื่อสารและการทำงานร่วมกันผ่านสื่อดิจิทัล				✓	✓			
4. การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล						4	80	✓
- การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล	✓							
- การสร้างเนื้อหาและนวัตกรรมดิจิทัล		✓						
- ความสามารถในการสร้างเนื้อหาดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ			✓					
- การสร้างและเผยแพร่เนื้อหาดิจิทัล				✓	✓			

ตาราง 8 (ต่อ)

นักรักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5			
แหล่งข้อมูล	พรชนิตร ลิ้นราช (2560)	บงกช ทองเยี่ยม (2561)	ภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562)	วิภาดา ขอเจริญ (2565)	ภาณุวัฒน์ สุทธิชัยยิ่ง (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
ความรู้ดิจิทัล						4	80	✓
5. จริยธรรมดิจิทัล						4	80	✓
- จริยธรรมดิจิทัล	✓							
- จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล		✓						
- ความสามารถในการเข้าใจและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมดิจิทัล			✓					
- การปฏิบัติตามจริยธรรมและความปลอดภัยในโลกดิจิทัล				✓				
6. การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล						4	80	✓
- การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล		✓						
- ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมิน			✓					
- การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล				✓	✓			
7. การปฏิบัติตามจริยธรรมและความปลอดภัยในโลกดิจิทัล					✓	1	20	
รวม	5	6	5	5	4			

จากตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบความรู้ดิจิทัล ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ จัดลำดับตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 2) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 4) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 5) จริยธรรมดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 และ 6) การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบเพิ่มเติม
มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากทัศนะของ
นักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ธนวัฒน์ ทวีสุข (2561) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง
การใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต และซอฟต์แวร์
ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และการใช้
ชีวิตประจำวัน

สุพัตรา หาญพงษ์ (2562) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
หมายถึง การประยุกต์ใช้อุปกรณ์ดิจิทัลในการสร้างสื่อการเรียนการสอน หรือการจัดการ
การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและ
ใช้เครื่องมือเหล่านั้นในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

ชลธิชา พูลสุข (2563) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง
การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หรือพัฒนากระบวนการทำงานและการสื่อสาร
โดยเฉพาะในการศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มการมี
ส่วนร่วมและความเข้าใจ

กานต์ธิรา ดอนกุล (2564) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
หมายถึง การนำเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ
กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับ
ผู้เรียนผ่านการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่ทันสมัย

ภาณุทัตต์ นาตะโกติน (2565) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการสื่อสารและ
การแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงการทำงานร่วมกันในทีมโดยใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ที่
เหมาะสมกับบริบท

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมือและ
ทรัพยากรดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ มาใช้
อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา และการสื่อสาร

โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4.2.2 การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ธนกฤต พูนสวัสดิ์ (2561) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งดิจิทัล เพื่อหาทางเลือกและวิธีการในการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สรรพสิทธิ์ ประเสริฐ (2562) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สถานการณ์ และการสร้างวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม รวมถึงการใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

กิตติธ เชิดชู (2563) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาทักษะในการตีความข้อมูลจากแหล่งดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยี

ปัทมรา บุญศิริ (2564) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้เครื่องมือและแหล่งข้อมูลดิจิทัลในการทำความเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมภายใต้บริบททางเทคโนโลยี

อภิชาติ เกียรติคง (2565) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลในการทำความเข้าใจปัญหา และการสร้างวิธีการแก้ไขที่สามารถปรับตัวได้กับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกดิจิทัล

สรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัล และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกัน

4.2.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ธนภัทร บุญญานุกาพ (2561) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารและการนำเสนอแนวคิดหรือแผนงานในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรหรือสังคม โดยการนำเสนอวิสัยทัศน์เหล่านั้นผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษิณา วิชัย (2562) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเสนอและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรในด้านการใช้เทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นการสื่อสารในลักษณะที่สามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร

วิฑูรย์ วงศ์กิจ (2563) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การเผยแพร่ทิศทางและเป้าหมายในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเน้นการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรหรือชุมชน

ภัทรา ไชยวิจิตร (2564) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างและเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรหรือชุมชน โดยการสร้างการรับรู้และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลง

สรวิชญ์ รุ่งเรือง (2565) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารเกี่ยวกับแนวทางหรือทิศทางในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรหรือในสังคม ผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นสามารถเข้าถึงและสร้างการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างและสื่อสารแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาขององค์กรหรือสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยี โดยการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นเน้นการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล

4.2.4 การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

สิรินาถ พิทักษ์ชัย (2561) ได้กล่าวว่า การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง กระบวนการในการผลิตและออกแบบเนื้อหาหรือข้อมูลที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้าง เพื่อให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้ง่ายผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่นๆ โดยมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับผู้ใช้

กานต์ธิดา วัฒนธรรม (2562) ได้กล่าวว่า การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง การผลิตเนื้อหาด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การออกแบบกราฟิก การสร้างวิดีโอ หรือการเขียนบทความที่ใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดข้อมูลหรือความรู้ในรูปแบบที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้ใช้งาน

ชญญาพร ชัยชนะ (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาเนื้อหาที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้ใช้งาน โดยใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการผลิตเนื้อหาที่มีความน่าสนใจ เช่น การสร้างภาพประกอบหรือวิดีโอที่สามารถดึงดูดและสร้างความสนใจให้แก่ผู้ชม

อภิญญา ศรีธรา (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาและออกแบบเนื้อหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์ในการสร้างเนื้อหาหรือข้อมูลที่สามารถเผยแพร่บนช่องทางดิจิทัล โดยเน้นการใช้วิธีการที่ทันสมัยเพื่อให้เนื้อหาที่มีความน่าสนใจและเข้าถึงผู้ใช้ได้ในทุกช่วงเวลา

วิศรุต กิจคามิน (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการออกแบบและสร้างเนื้อหาที่มีคุณค่า โดยเฉพาะในการสร้างภาพ เสียง หรือกราฟิกที่สามารถใช้งานได้หลากหลาย เช่น การใช้แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น YouTube, Instagram หรือ Facebook ในการเผยแพร่เนื้อหาดิจิทัลให้ผู้รับสารเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก

สรุปได้ว่า การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง กระบวนการในการผลิตและออกแบบเนื้อหาหรือข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีความทันสมัยเพื่อสร้างเนื้อหาที่

น่าสนใจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานในหลายรูปแบบ เช่น การออกแบบกราฟิก การสร้างวิดีโอ หรือการเขียนบทความที่เหมาะสมกับผู้ชมและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4.2.5 จริยธรรมดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของจริยธรรมดิจิทัล จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

จรัญ ศรีบัวนา (2565) ได้กล่าวว่า จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง หลักศีลธรรมจรรยาที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ควบคุมการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้จำแนกแยกแยะว่าสิ่งใดถูกผิด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรับผิดชอบและคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและบุคคลอื่น ๆ

อมรรัตน์ พรหมทอง (2565) ได้กล่าวว่า จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้เรียนและสังคม

เกียรติศักดิ์ สายทอง (2566) ได้กล่าวว่า “จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง แนวทางหรือหลักปฏิบัติที่ยึดถือความถูกต้อง ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ความปลอดภัยของข้อมูล และการใช้งานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณธรรมในสังคมดิจิทัล

จิตรลดา อินทรสถิตย์ (2566) ได้กล่าวว่า จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง การมีจิตสำนึกในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างถูกต้อง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ไม่ใช้เทคโนโลยีในการหลอกลวงหรือทำร้ายผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อข้อมูลและพฤติกรรมของตนเองบนโลกออนไลน์

ปวีณา รัตนคุณากร (2566) ได้กล่าวว่า “จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่คำนึงถึงกฎหมาย ความเหมาะสม และจริยธรรมสังคม เช่น การไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ การไม่โพสต์ข้อมูลอันเป็นเท็จ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง แนวทางหรือหลักปฏิบัติที่ยึดถือความถูกต้อง ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และระบบดิจิทัล โดยมุ่งควบคุมพฤติกรรมการใช้งานให้เหมาะสมตามหลักศีลธรรม กฎหมาย และจริยธรรมของสังคม เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิ ไม่กระทำความผิดกฎหมาย และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม รวมถึงการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้งานดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย

4.2.6 การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ณัฐวุฒิ จิตต์เอื้อ (2564) ได้กล่าวว่า การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ชุติมา สืบสาย (2565) ได้กล่าวว่า การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง การใช้กลยุทธ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในการสืบค้นสารสนเทศจากฐานข้อมูลหรือแหล่งออนไลน์ที่หลากหลาย โดยต้องมีทักษะในการวิเคราะห์และกรองข้อมูลให้ตรงกับความต้องการ

ศิริลักษณ์ บุญญาวรงค์ (2566) ได้กล่าวว่า การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการระบุคำค้น เลือกแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม ใช้เครื่องมือค้นหามานอินเทอร์เน็ท และประเมินคุณภาพของข้อมูลที่เข้าถึง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

พรรณวดี อินทร์ภัก (2566) ได้กล่าวว่า การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใช้ใช้ทักษะในการระบุความต้องการสารสนเทศ ค้นหาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ และสามารถเข้าถึงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

ศิริลักษณ์ บุญญาวรงค์ (2566) ได้กล่าวว่า การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการระบุคำค้น เลือกแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม ใช้เครื่องมือค้นหามานอินเทอร์เน็ท และประเมินคุณภาพของข้อมูลที่เข้าถึง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

สรุปได้ว่า การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถในการระบุความต้องการสารสนเทศ ใช้กลยุทธ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือค้นหา หรือฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ ประเมิน และคัดกรองข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ขององค์ประกอบที่ 4 ความรู้ดิจิทัล

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	การนำเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา และการสื่อสาร โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1. สามารถนำเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา 2. มีการพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 3. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล	การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัล และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกัน	1. การใช้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัล 2. การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3. สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ 4. ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาจากข้อมูลและสถานการณ์แวดล้อมในยุคดิจิทัล 5. การตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกัน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างและสื่อสารแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาขององค์กรหรือสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยี โดยการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นเน้นการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล	1. สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างและสื่อสารแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาขององค์กรหรือสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยี 2. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา 3. สามารถปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล
4. การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล	กระบวนการในการผลิตและออกแบบเนื้อหาหรือข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางดิจิทัลต่างๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีความทันสมัยเพื่อสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานในหลายรูปแบบ เช่น การออกแบบกราฟิก การสร้างวิดีโอ หรือการเขียนบทความที่เหมาะสมกับผู้ชมและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1. กระบวนการในการผลิตและออกแบบเนื้อหาหรือข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางดิจิทัลต่างๆ 3. การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีความทันสมัยเพื่อสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ 4. สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานในหลายรูปแบบ 5. สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
5. จริยธรรมดิจิทัล	แนวทางหรือหลักปฏิบัติที่ดีเพื่อความถูกต้อง ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล โดยมุ่งควบคุมพฤติกรรมการใช้งานให้เหมาะสมตามหลักศีลธรรม กฎหมาย และจริยธรรมของสังคม เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิ ไม่กระทำความผิดกฎหมาย และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม รวมถึงการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้งานดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย	1. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ โดยไม่กระทำการที่ละเมิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของสังคม 2. การใช้ระบบดิจิทัล โดยมุ่งควบคุมพฤติกรรมการใช้งานให้เหมาะสมตามหลักศีลธรรม กฎหมาย และจริยธรรมของสังคม 3. การแสดงออกทางดิจิทัลอย่างสุภาพ มีมารยาท และไม่ใช้ถ้อยคำหรือพฤติกรรมที่รุนแรง หยาดคาย หรือละเมิดสิทธิผู้อื่น 4. การแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้งานดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
6.การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ	กระบวนการหรือความสามารถในการระบุความต้องการสารสนเทศ ใช้กลยุทธ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือค้นหา หรือฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ ประเมิน และคัดกรองข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1. สามารถใช้กระบวนการหรือความสามารถในการระบุความต้องการสารสนเทศ ใช้กลยุทธ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสม 2. สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ 3. สามารถวิเคราะห์ ประเมิน และคัดกรองข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2.1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1.4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

อัศริมา บุญอยู่ (2560) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ดิจิทัลและทักษะการจัดการข้อมูลที่ครอบคลุม ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล รวมถึงการสื่อสารและทำงานร่วมกันผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและการบริหารงานในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมและความยั่งยืนในการนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัยดิษฐ์ ธนาวุฒิ (2564) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารว่า ควรมุ่งเน้นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องสามารถสื่อสารแนวคิดและเป้าหมายด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการบริหารข้อมูล ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และสร้างระบบติดตามผล

อย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืนและมีทิศทางชัดเจน

วิชัย ปั่นงาม (2565) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารว่า ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ควบคู่กับการยึดมั่นใน จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม

แนวทางสำคัญประกอบด้วย

1. การส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ของตนเองและบุคลากรในองค์กร
2. การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
3. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีคุณค่า
4. การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

Sullivan, L. (2017) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรพัฒนาความสามารถใน 6 ด้านหลัก ได้แก่

1. ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy): มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือดิจิทัล และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision): มีความสามารถในการมองการณ์ไกล คาดการณ์แนวโน้มของเทคโนโลยี และวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์
3. การแสดงตัวตนบนโลกดิจิทัล (Digital Identity): ผู้บริหารควรมีตัวตนที่น่าเชื่อถือในสื่อดิจิทัล เป็นผู้นำความคิด และมีจริยธรรมในการทำงาน
4. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication): ใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การป้องกันความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Protection): มีความรู้ในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และสามารถจัดการความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

6. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability): พร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและรูปแบบการบริหารให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทของสังคม

Gerald C. (Jerry) Kane (2018) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยแนวทางที่ Kane เสนอนั้นมุ่งเน้น 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) ผู้นำต้องสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในโลกดิจิทัล มีมุมมองที่กว้างไกลต่อการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน
 2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (Creating Conditions for Change) ผู้นำต้องสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทดลอง และปรับตัว เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และใช้เทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรม
 3. การส่งเสริมความร่วมมือแบบเครือข่าย (Networked Collaboration) ผู้นำควรกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 4. การตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ข้อมูลดิจิทัลประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการมีวิสัยทัศน์การวางกลยุทธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตอย่างมั่นคงในยุคดิจิทัล

2.1.4. 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนตาม

แนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการ ที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนด ตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ ผลได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาข้อมูล พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ ดังนี้

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือ วัดอุปประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม แห่งชาติ (2564) ได้เสนอว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของ การดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด ตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ ผลได้ในทุกระดับ

พิชามญช์ อินตะโม (2565) ได้เสนอว่า OKRs ย่อมาจาก Objective and Key Results เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมาย และการติดตามผล ในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ

วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “KRs” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าเราทำได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)

Wodtke (2016) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยัง สิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

สรุปได้ว่า OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบหนึ่งมีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบนลงล่าง โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์การ จากนั้นกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และบุคลากรแต่ละคนจึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมาย

2. การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย (challenging) เฉพาะเจาะจง (specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (time limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

ไธยวินเนอร์ (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดี คือ เป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่ร่วมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบมาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมัววัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรมี 3-5 จุดที่สามารถ วัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

5. หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย คือ จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงาน ตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

- 1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะ จะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
- 3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
- 4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช้การตั้งเป้าหมายที่ดี
- 5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
- 6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่ยากปฏิบัติและบรรลุมันให้สำเร็จ
- 7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้
- 8) การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไหนเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นศิ่ย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้

- 8.1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน
- 8.2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้ สามารถชี้วัดได้ถูกต้อง
- 8.3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่
- 8.4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็นความเป็นรูปธรรม
- 8.5) ตัววัดผลของแต่ละแผนหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
- 8.6) การกำหนดตัววัดผลที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้เรา มีพลังในการเอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย
- 8.7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำให้การบรรลุเป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน
- 8.8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ไม่ใช่ตั้งขึ้นโดยไม่มีหลักการ

6. การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia) ดังนี้

- 6.1) ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้ หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตน นั่นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผลการทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น
- 6.2) ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดินั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจ

นำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

6.3) อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้ว

ควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์กรมีการลงโทษ ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาดเป้าหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัว การผัดพ้อ ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs ในทางกลับกัน หากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มใจที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

6.4) ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรมี

ที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลักลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRs นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

6.5) มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพ

จะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด ล้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่กำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยทำให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6.6) มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs

ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคน การประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐานไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

7. แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs)

ไปใช้ในองค์กร

เครื่องมือการจัดการที่มีจำนวนมากและต่างมุ่งการวัดผลกระบวนการ และการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรในการปรับปรุง พัฒนาคนให้มีศักยภาพ พัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น และส่งผลกระทบทางลบต่อบุคลากรเนื่องจากอาจเกิดภาวะกดดัน ความเครียด และความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์องค์กรและผู้ที่น่าวัตถุประสงค์องค์กรไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องและสำเร็จตามที่ระบุไว้ ดังนั้น การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจสภาพและบริบทขององค์กรซึ่งการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรนั้น (HREX asia) มีข้อควรคำนึง ดังนี้

7.1) โครงสร้างขององค์กร ควรพิจารณาใน 3 มิติ ได้แก่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนของโครงสร้าง องค์กรสะท้อนถึงภารกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม และการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การกำหนดเครื่องมือการบริหารจัดการใดก็ตาม มาใช้ในหน่วยงานทางหน่วยงานควรวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิ จำนวนหน่วยงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนบุคลากร และจำนวนภารกิจที่ต้องปฏิบัติในสายงาน

7.2) วัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรควรสร้างจิตสำนึก ความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันกำหนดวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากร ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7.3) การสื่อสารองค์กร ควรพิจารณาให้ครอบคลุมการสื่อสารทุกระดับ ทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร และการสื่อสารโดยการให้ข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน รวมถึงควรมีการติดตามผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ทำให้ทราบว่าการสื่อสารมีความถูกต้องหรือไม่

7.4) การกำหนดวัตถุประสงค์องค์กรที่ทำหายและกำหนด ผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ บุคลากรควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

ว่าต้องการดำเนินการใด และผลสัมฤทธิ์นั้นต้องเกิดภายในระยะเวลาเท่าใด ตลอดจนการกำหนดสัดส่วนของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงควรมีอัตราเท่าใด เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลง และสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

7.5) การรวบรวมข้อมูลและผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้ในองค์กรนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูลและกำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการทำงานร่วมกันควรกำหนดทิศทางการทำงานและระยะเวลาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนและช่วยสนับสนุนการทำงาน ดังนั้น การนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถปฏิบัติภาระงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและควรมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดของการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถใช้ Objective and Key Results (OKRs) ได้ และมีการตรวจสอบและทวนสอบได้ทุกไตรมาส เพื่อทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ปรับใช้กับองค์กรได้ง่าย ไม่ซับซ้อน มุ่งขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง การกำหนด Objective and Key Results ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน เนื่องจากทุกคนในองค์กรสามารถเห็นวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อังคณา แซ่เจี๋ย, 2561)

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน

ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งมั่นพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์กรนั้น

ควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การกำหนด วัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด OKRs (Objectives and Key Results) ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรให้มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) และตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพการนำนวัตกรรมด้านการจัดการ เช่น OKRs มาใช้ในการบริหารงาน จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ในการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม กระบวนการดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการทำงาน แต่ยังเป็นแรงผลักดันที่ท้าทายศักยภาพของบุคลากรทุกคนให้มุ่งมั่นในการพัฒนางานของตนอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด OKRs (Objectives and Key Results) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ และผลลัพธ์หลัก (Key Results) สำหรับแต่ละข้อ จำนวน 1-2 ผลลัพธ์ ที่มีลักษณะท้าทายและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในระยะเวลาที่กำหนด การพัฒนาภาวะ

ผู้นำดิจิทัลในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร นำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

อัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การระบุความแตกต่างด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีที่ครอบคลุมด้านความถูกต้องความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ความเคารพ และความสร้างสรรค์ ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง

สมภัสสร บัวรอด (2559) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

ณาสกัญญา คงคาร์ตัน (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น หรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์ ประเมินผล ของสิ่งที่เกิดขึ้นว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

อัญชลี เรือนแก้ว (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการ เพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำช่องว่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

นาอิมะห์ ปือราเฮง (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น

วิชิต อิมอามมัย (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการคาดหวังให้เป็น

กิงแก้ว เกตุสม (2563) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพจริงที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบในการระบุและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน และแก้ไขปัญหให้ตรงกับสภาพที่แท้จริงของบุคคลหรือองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ดาวเรือง เชียงหลิว (2559) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของหน่วยงานหรือบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับ แก้ไข หรือพัฒนาจุดมุ่งหมายของการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีหลายประการ เช่น การพัฒนาบุคคล การวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนดการปรับปรุงพัฒนา

จารินี อิมด้วง (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อการมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่ค้นพบ เพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้น จะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมิน ความต้องการจำเป็นหมายถึง การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการ ควบคุม ออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของบุคคลหรือองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และ วางแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงการทำงาน ป้องกัน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพ ความเป็นจริง

2.2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผกาวันท์ ไคร์ครวญ (2558) กล่าวว่า การเลือกประเภทของการประเมิน ความต้องการจำเป็นต้องเลือกให้เหมาะสม โดยอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความ ต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการ จำเป็นมีหลายประเภท ดังนั้นต้องเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ เหมาะสม โดยอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นๆเป็นตัวกำหนด ในการเลือก

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินความต้องการ จำเป็นมีหลายประเภท จำเป็นต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นตัวกำหนดหรือเลือกว่าจะใช้ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะ เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นต้อง พิจารณาให้เหมาะสม โดยใช้วัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นหลักในการกำหนดประเภท ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2.2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยการ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุ ที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution) โดยแต่ละขั้นตอน จะต้องมีการจัดลำดับ ความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม และ 3) การกำหนด

แนวทางเพื่อพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution)

กลอยใจ จันแท้ (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี ขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผน ทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะ พัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวม แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้

ระยะที่ 2 ระยะระหว่างประเมิน เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมิน ในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ณัฐธิดา ภูบุญเพชร (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี ขั้นตอนการดำเนินเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุความต้องการจำเป็นโดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับ สภาพปัจจุบัน 2) การวิเคราะห์สาเหตุและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา ทั้งนี้กระบวนการประเมินแบ่งเป็น

3 ระยะ คือ ระยะก่อนการประเมิน (วางแผนและกำหนดขอบเขตการประเมิน) ระยะระหว่างการประเมิน (เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล) และระยะหลังการประเมิน (นำผลไปใช้และกำหนดแนวทางแก้ไข) การดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายการวิจัย โดยต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการประเมิน และการนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ก่องเกียรติ รัชธรรม (2555 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการ แนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญความต้องการจำเป็น ตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่าผู้ให้ข้อมูล จะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่างๆเท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละรายการ แล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามาก ตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญ มีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหา

ข้อมูลอื่นเสริมความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2) วิธีการสร้างมาตรฐานช่วง การจัดความสำคัญต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรฐานช่วงขนาด โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรฐานช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐาน การอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็น ถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็น เป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจำรายละเอียดของรายการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น เตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุดตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2) มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญ ชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกองๆตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3) ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็น ตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance-I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ขอรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success-D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นจะมี 4 วิธี ดังนี้

2.1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores สูตร $MDF = I - D$

2.2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall 1983, (อ้างถึงใน Witkin, 1984) โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index-PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความความต้องการจำเป็น จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพปัจจุบัน (Mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนัก ความสำคัญ I สูตร $PNI = (I - D) \times I$

2.3) วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม สูตร $PNI_{modified} = (I - D) / D$

2.4) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพปัจจุบัน จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off score)

ผาวยาวรี ประภาสวัต (2555) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในขั้นตอนแรก คือขั้นระบุความต้องการจำเป็นและนำไปจัดลำดับความสำคัญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ขั้นระบุความต้องการจำเป็นโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual -Response Format) ซึ่งมีคำถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการปฏิบัติที่ท่านได้ปฏิบัติและระดับการปฏิบัติที่ท่านควรจะมีปฏิบัติเมื่อได้ผลของความต้องการจำเป็นแล้วจึงนำมาจัดลำดับความสำคัญ

2) จัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นวิธีสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนางนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ร่องวานิช เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่กว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือมีกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดต่อไป

ชลาล ไชยชมภู (2557) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการ

ประเมินความต้องการจำเป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น การรายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็นและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557) กล่าวว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค่าของความจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนา มีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญหารีบเร่งหรือการพัฒนาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถนำไปกำหนดเป็นฐานข้อมูลสำหรับบริหารจัดการในด้านที่เกี่ยวข้อง

บัญชา พิพัฒน์โสตา (2557) กล่าวว่า การกำหนดนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index แบบปรับปรุง และทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและอธิบายสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิแกนต์ช่วยในการจัดกลุ่มของปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อการนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาลำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะระบุความต้องการจำเป็น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ทินกร บัวชู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการ

เปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ความเข้าใจ ในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดย คำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความ ซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

ชุดิรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ระบุองค์ประกอบตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมตัวบ่งชี้ที่มีค่าความ เทียบตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งจำแนกตามมิติขององค์ประกอบในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.) ด้านความร่วมมือ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การแบ่งปันข้อมูล ความรับผิดชอบ และการแก้ปัญหา 2) ด้านความรู้ดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เข้าใจ ดิจิทัล การใช้ดิจิทัล และการรู้สารสนเทศ 3) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ
- 4) ด้านการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทศนคติในการสื่อสาร และชัดเจน

ในการสื่อสารโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 60 พฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่เหมาะสมสำหรับการคัดสรรไว้ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ / น้อยกว่า 20 % 2.) โมเดลมีความ สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยพิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 7.863 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ($\chi^2/df = 1.31$) ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P – value) เท่ากับ 0.248 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.998 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.973 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.022 และ 3.) องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่เป็นค่ามาตรฐานสูงกว่า เกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ ส่วนตัวบ่งชี้และพฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ที่เป็นค่ามาตรฐานสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และทุกพฤติกรรมบ่งชี้

สมพร ทรงจอหอ (2563) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ ระหว่าง 0.60–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีรัตน์ สุดเต้และคณะ (2563) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลด้านการวางแผนงานวิชาการในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการการเรียนการสอนของครู ซึ่งให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทาง เข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ 47 SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรควรมีการสังเกตการสอนของครู ในรูปแบบที่หลากหลายมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

เจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับดีมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดัน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Akcil Umut and others (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบ ภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษานี้มี วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมือง ดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยีและ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้าน เทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับ ปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็น พลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีใน ห้องเรียนของครูใน ศตวรรษที่21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีใน สถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตราฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลความเป็นเลิศในการปฏิบัติ วิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่า ภาวะผู้นำเชิง เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีใน การจัดการเรียน การสอน ของครู

Eberl & Drews (2021) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กร เอกชนในประเทศ เยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร องค์กร ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีใน การทำงาน ร่วมกับเครือข่าย การพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับ ติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร สรุปจากการศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหากเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อองค์กรหลายภาคส่วน รวมถึง สถานศึกษาที่เป็นองค์การด้านการจัด

การศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาในปัจจุบันที่ต้องเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสามารถกระตุ้นให้ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำมีวิสัยทัศน์มี ความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสม มีความรอบรู้ และเข้าใจเทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมการบริหาร ที่ช่วยส่งเสริม ผลักดันอำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความน่าสนใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจาก การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความรู้ด้านดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การพัฒนา ตนเอง และ 4) การสื่อสาร

Gerald C. (Jerry) Kane (2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ได้วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์นี่คือลักษณะผู้นำแบบดิจิทัล 2) สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบผู้บริหาร 3) สร้างเงื่อนไขที่จะทดสอบผู้บริหาร การคิดที่แตกต่างกันนั้นเกี่ยวข้องกับการรู้ และ 4) ให้ความร่วมมือข้ามพรมแดนซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในประเมินความต้องการจำเป็นและการสร้าง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนจึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้ด้านดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ชูชาติ พุทธลา, และกนกกร สมปราชญ์ (2561), กนกกร สมปราชญ์ (2562), ชุตีรัตน์ กาญจนารังชัย (2562), สุชนา โกมลวานิช และคณะ(2563), ชีวิน อ่อนละออบ และคณะ (2563), อำนวย มีราคา (2564), เลอศักดิ์ ตามา (2564), จิตรกร จันทรสุข(2564), Sullivan, L. (2017) และ Gerald C. (Jerry) Kane (2018)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.1.3 ครู มีวุฒิการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน และ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และ
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน แบบสอบถามมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหา ทั้ง
4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) ความสามารถในการ
ใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังนี้

2.2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ
สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
10 แหล่ง มาเขียนคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนดและสร้างแบบสอบถาม
ฉบับร่าง

2.2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ทรงคุณวุฒิประเมิน
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบ

2.2.2.3 นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสม ความถูกต้อง ประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

2.2.2.4 นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

2.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการทำแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน และนำข้อมูลมารวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสมได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51–5.00 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำนำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสมน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำนำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มี
ความเหมาะสม

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควร
จะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้
ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จาก
255 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,297 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 255 คน และครู 2,042 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2568, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 115 คน และครูจำนวน 230 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608, อ้างถึงใน

วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

1) ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 45 จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 โรงเรียน ดังนี้

- 1.1) อำเภอสว่างแดนดิน 40 โรงเรียน จาก 88 โรงเรียน
- 1.2) อำเภอพรรณานิคม 24 โรงเรียน จาก 54 โรงเรียน
- 1.3) อำเภอพังโคน 13 โรงเรียน จาก 29 โรงเรียน
- 1.4) อำเภอสองดาว 10 โรงเรียน จาก 22 โรงเรียน
- 1.5) อำเภอเจริญศิลป์ 12 โรงเรียน จาก 27 โรงเรียน
- 1.6) อำเภวาริชภูมิ 12 โรงเรียน จาก 27 โรงเรียน
- 1.7) อำเภอนิคมน้ำอูน 4 โรงเรียน จาก 8 โรงเรียน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้บริหารแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามข้อ 1 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 115 คน

3) ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ของครูในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวนทั้งสิ้น 345 คน
ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอสว่างแดนดิน							
1	บ้านหนองแคนหนองโซ่ (อำนวยการศิลป์)	1	9	10	1	2	3
2	บ้านยางคำ	1	3	4	1	1	2
3	บ้านปึงโน	1	20	22	1	4	5
4	หนองหลวงวิทยานุกูล	1	16	18	1	3	4
5	บ้านหนองไผ่	1	11	12	1	2	3
6	บ้านนาทม	1	5	6	1	1	2
7	บ้านดาส	1	8	9	1	2	3
8	บ้านหนองหวาย	1	3	4	1	1	2
9	บ้านคำตานา (อรัญวาสวิทยา)	1	5	6	1	1	2
10	บ้านหนองหลักช้าง	1	3	4	1	1	2
11	ทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	21	23	1	4	5
12	บ้านคันชา	1	3	4	1	1	2
13	บ้านหินโงมโนนสร้างไฟ	1	14	15	1	3	4
14	บ้านขาม (ขามเขตวิทยาจารย์)	1	14	15	1	3	4
15	บ้านปลวกธาตุโสภณวิทยา	1	11	12	1	2	3
16	บ้านโคกหนองกุง	1	3	4	1	1	2
17	บ้านป่อร้าง (ผลานิวรรต)	1	4	5	1	1	2
18	บ้านธาตุ	1	6	7	1	1	2
19	บ้านพันนา	1	4	5	1	1	2
20	บ้านหนามแท่ง	1	8	9	1	2	3
21	บ้านด้ายนาคุณวิทยา	1	8	9	1	2	3
22	บ้านคำสะแนน	1	5	6	1	1	2
23	ชุมชนบงเหนือ	1	8	9	1	2	3
24	บ้านคำสะอาด	1	16	17	1	2	3
25	บ้านบาก	1	4	5	1	1	2
26	บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	16	17	1	2	3
27	บ้านนาดอกไม้ห้วยไร่สามัคคี	1	10	11	1	2	3
28	บ้านหนองดินดำ	1	5	6	1	1	2
29	บ้านโคกสำราญ	1	6	7	1	2	3
30	บ้านคำชนดงต้อง	1	9	10	1	2	3

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
31	บ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง)	1	6	7	1	1	2
32	ชุมพลศึกษา	1	4	5	1	1	2
33	บ้านค้อโพหนองยางชุม	1	3	4	1	1	2
34	ชุมชนบ้านสร้างคู่ดอนเชียง	1	8	9	1	2	3
35	บ้านสร้างแป้น	1	6	7	1	1	2
36	บ้านแวง	1	9	10	1	2	3
37	บ้านง่อนหนองพะเนาว์ (มิตรภาพที่ 126)	1	72	77	1	11	112
38	บ้านหนองซาด	1	10	11	1	2	3
39	บ้านหวาย	1	4	5	1	1	2
40	บ้านคำไชยวาน	1	3	4	1	1	2
อำเภอพรรณานิคม							
1	บ้านอุ่มไผ่ไผ่ทอง	1	5	6	1	1	2
2	บ้านช้างมิ่ง	1	4	5	1	1	2
3	บ้านตาลเสียน	1	15	16	1	3	4
4	บ้านหนองผือในในวิทยาการ	1	4	5	1	1	2
5	บ้านเชิงชุม	1	12	13	1	2	3
6	บ้านถ่อน	1	9	10	1	2	3
7	บ้านนาเลา	1	5	6	1	1	2
8	บ้านอุนดง	1	14	15	1	3	4
9	ไทยรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก)	1	13	14	1	3	4
10	บ้านสร้างหินวิทยานุเคราะห์	1	3	4	1	1	2
11	บ้านสมสะอาด	1	5	6	1	1	2
12	วัดสุทิมงคล	1	9	10	1	2	3
13	อนุบาลพรรณานิคม	1	31	34	1	6	7
14	บ้านปะฮี	1	5	6	1	1	2
15	บ้านนาสวนาน	1	5	6	1	1	2
16	บ้านโนนเรือตอเรือ	1	7	8	1	1	2
17	ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	14	15	1	3	4
18	บ้านคำแหว	1	14	15	1	3	4
19	บ้านสูงเนินสามัคคี	1	20	22	1	4	5
20	บ้านปึง	1	13	14	1	3	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
21	บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	13	14	1	3	4
22	บ้านเสาชวิญญูถก้อม	1	4	5	1	1	2
23	บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	18	19	1	4	5
24	บ้านไร่บ้านไฮ	1	15	16	1	3	4
อำเภอพังโคน							
1	บ้านสร้างขุย	1	2	3	1	1	2
2	บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	10	11	1	2	3
3	บ้านโคกสามัคคี	1	4	5	1	1	2
4	บ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)	1	36	39	1	7	8
5	ชุมชนดงม่วงไข่	1	11	12	1	2	3
6	บ้านนาล้อม	1	5	6	1	1	2
7	บ้านดอนหวาย	1	2	3	1	1	2
8	บ้านแร่	1	16	17	1	3	4
9	บ้านอ้อมเหมา	1	8	9	1	2	3
10	บ้านสมสะอาด	1	4	5	1	1	2
11	บ้านดงสวรรค์หนองนกกด	1	4	5	1	1	2
12	บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล)	1	18	20	1	4	5
13	ชุมชนบ้านฝั่งแดง	1	9	10	1	2	3
อำเภอส่องดาว							
1	บ้านชัยชนะ	1	15	16	1	3	4
2	ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	3	4
3	บ้านโพนสว่าง	1	4	5	1	1	2
4	บ้านคำกาว	1	6	7	1	1	2
5	บ้านปทุมวาปี	1	7	8	1	1	2
6	บ้านโคกสะอาด	1	4	5	1	1	2
7	ชุมชนส่องดาว	1	5	6	1	1	2
8	บ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	1	14	15	1	3	4
9	บ้านท่าวาริ	1	4	5	1	1	2
10	บ้านภูตะคาม	1	13	14	1	3	4
อำเภอเจริญศิลป์							
1	บ้านโคกศิลา	1	16	17	1	3	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
2	บ้านหนองทุ่มหนองโจด	1	13	14	1	3	4
3	บ้านโสกวังอ้อยหนู (ประชาสามัคคี)	1	6	7	1	1	2
4	บ้านนาดี	1	5	6	1	1	2
5	บ้านทุ่งคำ	1	3	4	1	1	2
6	อนุบาลเจริญศิลป์	1	28	30	1	6	7
7	บ้านดอนชัยวิทยา	1	16	17	1	3	4
8	บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	7	8	1	1	2
9	บ้านกุดนาขาม (เชิดชูวิทยาสาร)	1	13	14	1	3	4
10	บ้านหนองแสง	1	4	5	1	1	2
11	บ้านคำเม็ก	1	2	3	1	1	2
12	บ้านนาสีนวล	1	31	33	1	6	7
อำเภอวาริชภูมิ							
1	บ้านด้อเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	3	4
2	บ้านคำบิดโคกโพนยาง	1	7	8	1	1	2
3	บ้านทุ่งเชือก	1	9	10	1	2	3
4	บ้านคำป้อ	1	9	10	1	2	3
5	บ้านดอนยานาง	1	3	4	1	1	2
6	บ้านตาตภูวง	1	18	19	1	4	5
7	บ้านไฮปลาไหล	1	9	10	1	2	3
8	บ้านกุดตะกาบ	1	14	15	1	3	4
9	บ้านผักตบ	1	3	4	1	1	2
10	บ้านดงคำโพธิ์	1	13	14	1	3	4
11	บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	8	9	1	2	3
12	บ้านหนองแวง	1	4	5	1	1	2
อำเภอนิคมน้ำอูน							
1	บ้านหนองบัวบาน	1	3	4	1	1	2
2	บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	13	14	1	3	4
3	บ้านอูนโคก	1	13	14	1	3	4
4	บ้านสุวรรณคาม	1	11	12	1	2	3
รวมทั้งหมด		115	1,155	1,384	115	230	345

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุป เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.2.2 ร่างแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน
สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3)
ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล

2.2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้อง และ
ครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ
ของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อ
ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.2.2.4.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาเอกทางการบริหาร และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2.2.4.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญา
โททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษหรือ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปี
ขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2.2.4.3 ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททาง
การศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน
10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2.2.5 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบ
หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และตัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน
เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

2.2.2.7.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม มีค่าอำนาจจำแนก
ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2568) พบว่า สภาพปัจจุบัน
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.45–0.93 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง
0.35–0.95

2.2.2.7.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach,
1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์ 2568) พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.2.2.8 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ อีกครั้งและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.3.1 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตเข้ารวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน
และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อ
ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

2.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่อยู่ไกล
ไม่สะดวกในการเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยก็จะจัดส่งแบบสอบถามใน

รูปแบบ QR-code ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าพบปะ และชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 345 ฉบับ

2.3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์
ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น
เป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for
Windows หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปล
ความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ได้แก่ 1) ร้อยละ
(Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ในขณะนี้ ผู้วิจัยศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยนำ
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้การ
คำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการ
จำเป็นจากสูตร $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ด้วยสูตร

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ได้แก่

3.2.1.1 ความถี่ (Frequency)

3.2.1.2 ร้อยละ (Percentage)

3.2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.2.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

3.2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.2.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

การหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs
Index : $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากหลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย แล้วเลือกองค์ประกอบหลักที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงกว่าภาพรวม 3 อันดับแรกขององค์ประกอบ และเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงกว่าภาพรวม 3 อันดับแรกขององค์ประกอบ หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบหลัก และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อนำมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการของ OKRs ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.1.3 ครู มีวุฒิการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป มีวิทยฐานะตั้งแต่ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้หรือไม่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556) โดยได้กำหนดช่วงคะแนนความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.2.2.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก นำมาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนา

หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามรายชื่อในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.2 นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

3.3.2.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอล้างชื่อรายการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไป แนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.2 จัดส่งแบบสอบถามแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปยัง

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถามพร้อมทั้งส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์หาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

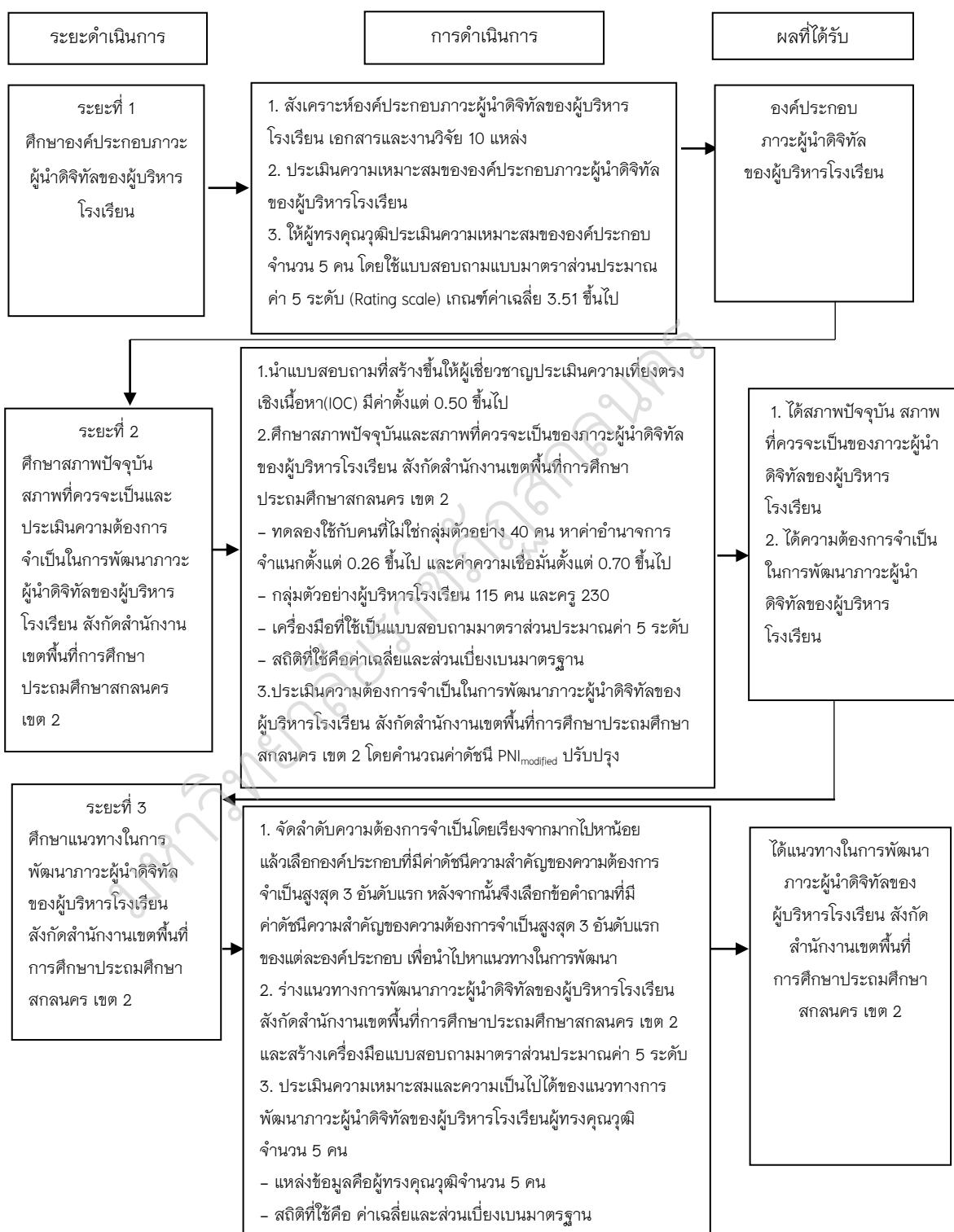
1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 11 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินงาน	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 2. ประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน	1. ตารางสังเคราะห์ องค์ประกอบ 2. แบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ	1. เอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ องค์ประกอบ 2. หาค่าความ สอดคล้อง (ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน)	1. องค์ประกอบภาวะ ผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน 4 องค์ประกอบ 2. แบบสอบถาม/แบบ ประเมินภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	มกราคม 2568 - พฤษภาคม 2568 *** สอดคล้อง โครงสร้างและตีพิมพ์ ภายใน พ.ค.- มิ.ย. 68 ***
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ ที่ควรจะเป็นและประเมิน ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควร จะเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (IOC)	- แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น ของการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ 2. แบบประเมินความ สอดคล้องระหว่างข้อ คำถามพฤติกรรมบ่งชี้ กับนิยามศัพท์เฉพาะ ขององค์ประกอบ	1. นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ (Try Out) กับ คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวม 40 คน 2. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน เป็นผู้บริหาร โรงเรียน 115 คน และ ครู 230 คน 3. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน	- IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน - วิเคราะห์โดยใช้ วิธี Modified Priority Need Index (PNI _{modified})	1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน 2. ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน	มิถุนายน 2568 - กันยายน 2568

ตาราง 11 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินงาน	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. จัดทำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา 2. การเขียนรายงานการวิจัย	แบบสอบถาม ชนิด มาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน - การวิเคราะห์เชิง เนื้อหาโดยคำถาม ปลายเปิด	แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ตุลาคม2568 - มกราคม2569

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารโรงเรียน

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมรายละเอียด ดังตาราง 12

ตาราง 12 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม		
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด
2	การสร้างเครือข่ายดิจิทัล	4.88	0.20	มากที่สุด
3	ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	4.88	0.18	มากที่สุด
4	ความรู้ดิจิทัล	4.97	0.06	มากที่สุด
	รวมทั้งหมด	4.93	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00), ความรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.06), ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.18) และการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 345 ฉบับ และได้กลับคืนมา 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.68 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	110	32.64
ครู	227	67.36
รวม	337	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	162	48.07
ปริญญาโท	172	51.04
ปริญญาเอก	3	0.89
รวม	337	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	64	18.99
6-10 ปี	68	20.18
11-15 ปี	46	13.65
16-20 ปี	73	21.66
21 ปีขึ้นไป	86	25.52
รวม	337	100.00

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 337 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.64 และครู จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 67.36 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.07 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 51.04 และระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65 ประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52

2.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 14-18

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.42	0.85	มาก	4.86	0.48	มากที่สุด
2	การสร้างเครือข่ายดิจิทัล	4.43	0.78	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด
3	ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	4.40	0.83	มาก	4.78	0.55	มากที่สุด
4	ความรู้ดิจิทัล	4.22	0.80	มาก	4.68	0.57	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.37	0.80	มาก	4.79	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุก

องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.78) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.85) และ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.52) และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.48) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.51) และ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการประเมินสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางอนาคต ของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.35	0.91	มาก	4.84	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรง บันดาลใจ	4.37	0.87	มาก	4.78	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.35	0.88	มาก	4.93	0.32	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่าง เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.07	0.83	มาก	4.85	0.45	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทันสมัย	4.62	0.72	มากที่สุด	4.87	0.41	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.35	0.84	มาก	4.86	0.44	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ							
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและทักษะที่เหมาะสม	4.48	0.75	มาก	4.89	0.39	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.50	0.83	มาก	4.88	0.41	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.52	0.86	มากที่สุด	4.82	0.50	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.50	0.81	มาก	4.86	0.43	มากที่สุด
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล							
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนให้เข้าใจตรงกัน	4.47	0.86	มาก	4.88	0.41	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไปใช้จริงในการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยการสร้างความร่วมมือ	4.44	0.88	มาก	4.47	0.86	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร	4.29	0.94	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.40	0.89	มาก	4.82	0.57	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.42	0.85	มาก	4.86	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้าน วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากขององค์ประกอบ โดยเรียง จากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.76) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.75) และ ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.44) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.43) และ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการประเมินสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การสื่อสารและความร่วมมือ							
1	ผู้บริหารใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็น ระหว่างครูและบุคลากรกับ ผู้บริหาร	4.45	0.77	มาก	4.85	0.48	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมร่วมกับครูและบุคคล กร โดยมีเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.75	มาก	4.96	0.23	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
3	ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.50	0.83	มาก	4.80	0.53	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริมการแก้ปัญหา ร่วมกันกับครูและบุคลากรในการบริหารจัดการบริบทของ การศึกษาและการเรียนรู้	4.07	0.83	มาก	4.85	0.46	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.38	0.80	มาก	4.87	0.43	มากที่สุด
การสร้างนวัตกรรม							
5	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ ความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีใน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.50	0.70	มาก	4.61	0.73	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการ พัฒนานวัตกรรมที่สามารถ นำไปใช้ได้จริงในบริบทของ โรงเรียน	4.47	0.80	มาก	4.89	0.41	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุง งานหรือกระบวนการภายใน โรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และ ยั่งยืน	4.50	0.83	มาก	4.92	0.34	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมครูและ บุคลากรให้สร้างนวัตกรรมเพื่อ แก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใน ระดับบุคคล โรงเรียน และสังคม	4.42	0.81	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.47	0.79	มาก	4.74	0.54	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี							
9	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน	4.39	0.74	มาก	4.90	0.40	มากที่สุด
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.39	0.88	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
11	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.48	0.69	มาก	4.64	0.71	มากที่สุด
12	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในโรงเรียน	4.50	0.72	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
13	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์	4.46	0.77	มาก	4.42	0.81	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.44	0.76	มาก	4.80	0.56	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.43	0.78	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากขององค์ประกอบ โดยเรียง จากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.76) การสร้าง/นวัตกรรม

($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.79) และการสื่อสารและความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารและความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.43) การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.56) และ การสร้าง/นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการประเมินสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล							
1	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัล เช่น อีเมล แอปพลิเคชัน หรือสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.77	มาก	4.88	0.42	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นระหว่างกันในโรงเรียน	4.49	0.76	มาก	4.88	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและตรงเป้าหมาย	4.48	0.82	มาก	4.80	0.53	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
4	ผู้บริหารใช้โทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยให้กับนักเรียนในโรงเรียน	4.20	0.83	มาก	4.85	0.47	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.41	0.80	มาก	4.85	0.47	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา							
5	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.81	มาก	4.60	0.73	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.45	0.78	มาก	4.84	0.50	มากที่สุด
7	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน	4.50	0.83	มาก	4.74	0.58	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน	4.42	0.85	มาก	4.43	0.81	มาก
9	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ	4.47	0.83	มาก	4.83	0.51	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.45	0.82	มาก	4.69	0.62	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว							
10	ผู้บริหารมีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.42	0.88	มาก	4.78	0.55	มากที่สุด
11	ผู้บริหารนำระบบการเข้ารหัสหรือรหัสผ่านมาใช้เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครูและบุคลากร	4.37	0.87	มาก	4.81	0.53	มากที่สุด
12	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการใช้งานข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.80	มาก	4.76	0.60	มากที่สุด
13	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลในระบบดิจิทัล	4.37	0.89	มาก	4.84	0.49	มากที่สุด
14	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลส่วนตัวอย่างปลอดภัย	4.29	0.83	มาก	4.71	0.70	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.39	0.85	มาก	4.78	0.57	มากที่สุด
การค้นหาข้อมูลออนไลน์							
15	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้คำค้นที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต	4.37	0.82	มาก	4.73	0.61	มากที่สุด
16	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เนื้อหา ของข้อมูลออนไลน์ที่ค้นพบได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.47	0.83	มาก	4.85	0.49	มากที่สุด
17	ผู้บริหารสามารถประเมินความ น่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลออนไลน์ ก่อนนำมาใช้ประกอบการ ตัดสินใจ	4.50	0.80	มาก	4.83	0.51	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
18	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือค้นหาและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์	4.22	0.88	มาก	4.78	0.55	มากที่สุด
19	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการค้นหาออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในงานบริหารโรงเรียน	4.37	0.87	มาก	4.81	0.53	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.39	0.84	มาก	4.80	0.54	มากที่สุด
การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล							
20	ผู้บริหารมีทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นกลางของข้อมูลก่อนใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.45	0.80	มาก	4.76	0.60	มากที่สุด
21	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท	4.37	0.89	มาก	4.84	0.49	มากที่สุด
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลเมื่อตรวจสอบข้อมูลออนไลน์	4.29	0.83	มาก	4.71	0.61	มากที่สุด
23	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้งก่อนใช้งาน	4.37	0.82	มาก	4.73	0.61	มากที่สุด
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล	4.37	0.89	มาก	4.84	0.49	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.38	0.85	มาก	4.78	0.56	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.40	0.83	มาก	4.78	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากขององค์ประกอบ โดยเรียง จากมากไปน้อย ดังนี้ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.77) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.82) การสื่อสารผ่านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.80) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.85) และ การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารผ่านดิจิทัล ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.47) การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.56) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.50) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.59) และ การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการประเมินสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล							
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือซอฟต์แวร์ เพื่อ สนับสนุนการทำงานและการ สื่อสารในโรงเรียน	4.23	0.76	มาก	4.61	0.58	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนา ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21	4.16	0.80	มาก	4.61	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความ รวดเร็วและประสิทธิภาพในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลและการทำงาน ร่วมกัน	4.18	0.82	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการวางแผนและจัดการ ทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียนอย่าง เหมาะสมเพื่อสนับสนุนภารกิจ ต่าง ๆ	4.17	0.84	มาก	4.61	0.57	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.19	0.81	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด

การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล

5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูล จากแหล่งดิจิทัลเพื่อทำความเข้าใจ สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.78	มาก	4.54	0.61	มากที่สุด
6	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน การออกแบบแนวทางแก้ปัญหาใน ยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว	4.26	0.73	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด
7	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยใน การค้นหาข้อมูลและสนับสนุนการ ตัดสินใจแก้ปัญหา	4.47	0.63	มาก	4.75	0.57	มากที่สุด
8	ผู้บริหารปรับตัวและตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.76	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
9	ผู้บริหารใช้ข้อมูลดิจิทัลประกอบในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ	4.21	0.79	มาก	4.81	0.48	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.27	0.74	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล							
10	ผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดีย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน	4.39	0.69	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างชัดเจนและสร้างความเข้าใจในหมู่ครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง	4.20	0.83	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด
12	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการทำงานในโลกดิจิทัล	4.46	0.64	มาก	4.81	0.48	มากที่สุด
13	ผู้บริหารติดตามและประเมินผล การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.72	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัลของโรงเรียน	4.43	0.70	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.36	0.72	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การสร้างสรรคเนื้อหาดิจิทัล							
15	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างและออกแบบเนื้อหาที่น่าสนใจสำหรับเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์	4.05	0.89	มาก	4.61	0.67	มากที่สุด
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างสรรคเนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟิก วิดีโอ และบทความ	4.07	0.84	มาก	4.62	0.62	มากที่สุด
17	ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่สร้างขึ้น	4.22	0.85	มาก	4.71	0.61	มากที่สุด
18	ผู้บริหารสามารถติดตามและประเมินประสิทธิภาพของเนื้อหาดิจิทัลที่เผยแพร่ในโรงเรียน	4.22	0.78	มาก	4.87	0.41	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.14	0.84	มาก	4.70	0.58	มากที่สุด
จริยธรรมดิจิทัล							
19	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน	3.99	0.94	มาก	4.73	0.61	มากที่สุด
20	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นก่อนการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล	3.98	0.95	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด
21	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลในระบบสารสนเทศของโรงเรียน	4.17	0.86	มาก	4.74	0.59	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
22	ผู้บริหารมีนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในหมู่ครูและนักเรียน	4.38	0.69	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.13	0.86	มาก	4.63	0.63	มากที่สุด
การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ							
23	ผู้บริหารสามารถระบุความต้องการสารสนเทศได้อย่างชัดเจนก่อนเริ่มค้นหาข้อมูล	4.05	0.88	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด
24	ผู้บริหารใช้เครื่องมือค้นหาออนไลน์หรือฐานข้อมูลเฉพาะทางในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	4.17	0.80	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด
25	ผู้บริหารเลือกข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานทางการศึกษา หรือวารสารวิชาการ	4.31	0.72	มาก	4.61	0.57	มากที่สุด
26	ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม	3.91	0.84	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
27	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจหรือการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.68	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.23	0.84	มาก	4.77	0.56	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.22	0.80	มาก	4.68	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่าทุก องค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากขององค์ประกอบ โดยเรียง จากมากไปน้อย ดังนี้ การ เผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุค ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.84) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.81) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.84) และ จริยธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การค้นหา และเข้าถึงสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.56) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.58) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) การคิดวิเคราะห์และ แก้ปัญหาในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) จริยธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.63) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญในการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีรายละเอียด ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	สภาพ ปัจจุบัน(D)	สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ ความสำคัญ
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	4.86	0.0971	2
2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล	4.43	4.80	0.0835	3
3. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	4.42	4.77	0.0792	4
4. ความรู้ดิจิทัล	4.26	4.74	0.1127	1
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	4.39	4.79	0.0931	

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.0931$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.1127$) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0971$) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0835$) และ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0792$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified}$) มี 2 ด้าน คือ 1) ความรู้ดิจิทัล และ 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.35	4.84	0.1126	4
2) ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ	4.37	4.79	0.0961	6

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
3) ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.35	4.93	0.1333	3
4) ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่าง เหมาะสม รวมถึงการสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้ครูและ บุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.07	4.85	0.1916	2
5) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนโรงเรียน ไปสู่ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย	4.62	4.87	0.0541	11
6) ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและทักษะที่ เหมาะสม	4.48	4.89	0.0915	7
7) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การ สร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี	4.50	4.88	0.0844	8
8) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.52	4.82	0.0664	10
9) ผู้บริหารมีการสื่อสารและกระจาย ความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน โรงเรียนให้เข้าใจตรงกัน	4.42	4.91	0.1109	5
10) ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไปใช้ จริงในการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยการ สร้างความร่วมมือ	4.44	4.80	0.0811	9

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
11) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร	4.47	4.88	0.1917	1
รวม	4.43	4.86	0.0971	

จากตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.0971 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.1917$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ($PNI_{modified} = 0.1916$) และ ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($PNI_{modified} = 0.1333$)

ตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และ ความคิดเห็นระหว่างครูและบุคลากรกับ ผู้บริหาร	4.45	4.84	0.0899	7
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากร โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.49	4.96	0.1047	3
3) ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ไว้	4.50	4.80	0.0667	10
4) ผู้บริหารส่งเสริมการแก้ปัญหาร่วมกัน กับครูและบุคลากรในการบริหารจัดการ บริบทของการศึกษาและการเรียนรู้	4.07	4.85	0.1916	1
5) ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ และ เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.50	4.60	0.0222	13
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงใน บริบทของโรงเรียน	4.47	4.89	0.0940	4
7) ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงงานหรือ กระบวนการภายในโรงเรียนอย่าง สร้างสรรค์และยั่งยืน	4.50	4.92	0.0933	6
8) ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้ สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา งานในระดับบุคคล โรงเรียน และสังคม	4.42	4.55	0.0294	12

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
9) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่มี อยู่ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการ สอน	4.39	4.90	0.1162	2
10) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ แอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.39	4.80	0.0934	5
11) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการ ทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรใน โรงเรียน	4.48	4.64	0.0357	11
12) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในโรงเรียน	4.50	4.82	0.0711	9
13) ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริม ครูและบุคลากรในการแก้ปัญหาและการ เรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์	4.46	4.84	0.0852	8
รวม	4.43	4.80	0.0835	

จากตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต
2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.0835 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญ
ของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการแก้ปัญหาร่วมกัน
กับครูและบุคลากรในการบริหารจัดการบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้
($PNI_{modified} = 0.1916$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เหมาะสม
กับการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified} = 0.1162$) และ ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคล
กร โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.1047$)

ตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัล เช่น อีเมล แอปพลิเคชัน หรือสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	4.88	0.0966	6
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นระหว่างกันในห้องเรียน	4.49	4.88	0.0869	7
3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและตรงเป้าหมาย	4.47	4.80	0.0738	15
4) ผู้บริหารใช้โทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยให้กับนักเรียนในห้องเรียน	4.20	4.85	0.1548	1
5) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	4.60	0.0384	22
6) ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.45	4.84	0.0876	8
7) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน	4.50	4.74	0.0533	21
8) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน	4.42	4.43	0.0023	24

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
9) ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ	4.47	4.82	0.0783	12
10) ผู้บริหารมีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.50	4.84	0.0756	14
11) ผู้บริหารนำระบบการเข้ารหัสหรือรหัสผ่านมาใช้เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครูและบุคลากร	4.47	4.64	0.0380	23
12) ผู้บริหารมีการตรวจสอบการใช้งานข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.50	4.81	0.0689	19
13) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลในระบบดิจิทัล	4.47	4.81	0.0761	13
14) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลส่วนตัวอย่างปลอดภัย	4.49	4.87	0.0846	10
15) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้คำค้นที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต	4.43	4.75	0.0722	16
16) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลออนไลน์ที่ค้นพบได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.35	4.59	0.0552	20
17) ผู้บริหารสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลออนไลน์ก่อนนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.28	4.71	0.1005	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
18) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือค้นหาและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์	4.37	4.73	0.0824	11
19) ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการค้นหาออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในงานบริหารโรงเรียน	4.47	4.85	0.0850	9
20) ผู้บริหารมีทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นกลางของข้อมูลก่อนใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.50	4.50	0.0711	17
21) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท	4.22	4.22	0.1327	2
22) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลเมื่อตรวจสอบข้อมูลออนไลน์	4.37	4.81	0.1007	4
23) ผู้บริหารสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้งก่อนใช้งาน	4.45	4.76	0.0697	18
24) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล	4.37	4.84	0.1076	3
รวม	4.42	4.77	0.0792	

จากตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.0792 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้โทรศัพท์วงจร

ปิด (CCTV) เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยให้กับนักเรียนในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1548$)
 รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท ($PNI_{\text{modified}} = 0.1327$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($PNI_{\text{modified}} = 0.1076$)

ตาราง 23 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI_{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ท โฟน หรือซอฟต์แวร์ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานและการสื่อสารในโรงเรียน	4.23	4.61	0.0898	18
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะและ กระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.32	4.85	0.1227	12
3) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความ รวดเร็วและประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลและการทำงานร่วมกัน	4.18	4.82	0.1531	3
4) ผู้บริหารมีการวางแผนและจัดการ ทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ	4.17	4.80	0.1511	4
5) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจาก แหล่งดิจิทัลเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.32	4.77	0.1042	15
6) ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ ออกแบบแนวทางแก้ปัญหาในยุคดิจิทัลที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.43	4.74	0.0700	23

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
7) ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยในการ ค้นหาข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจ แก้ปัญหา	4.50	4.75	0.0556	27
8) ผู้บริหารปรับตัวและตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	4.52	0.0660	24
9) ผู้บริหารใช้ข้อมูลดิจิทัลประกอบในการ วิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ	4.20	4.81	0.1452	6
10) ผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดิจิทัลของโรงเรียน	4.39	4.83	0.1002	16
11) ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่าง ชัดเจนและสร้างความเข้าใจในหมู่ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง	4.34	4.72	0.0876	19
12) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้น ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา กระบวนการทำงานในโลกดิจิทัล	4.34	4.84	0.1152	14
13) ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.44	4.81	0.0833	20
14) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากระบวนการ ทำงานดิจิทัลของโรงเรียน	4.43	4.78	0.0790	21
15) ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างและออกแบบ เนื้อหาที่น่าสนใจสำหรับเผยแพร่ในช่องทาง ออนไลน์	4.12	4.61	0.1189	11

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
16) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร สร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟิก วิดีโอ และบทความ	4.07	4.62	0.1351	9
17) ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย เพื่อเผยแพร่ เนื้อหาที่สร้างขึ้น	4.22	4.71	0.1161	13
18) ผู้บริหารสามารถติดตามและประเมิน ประสิทธิภาพของเนื้อหาดิจิทัลที่เผยแพร่ ในโรงเรียน	4.30	4.55	0.0581	26
19) ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน	4.18	4.80	0.1483	5
20) ผู้บริหารมีความตระหนักถึงผลกระทบ ต่อผู้อื่นก่อนการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทาง ดิจิทัล	4.04	4.68	0.1584	2
21) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษา ความลับของข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ สารสนเทศของโรงเรียน	4.17	4.74	0.1367	8
22) ผู้บริหารมีนโยบายที่ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในหมู่ครูและ นักเรียน	4.45	4.74	0.0652	25
23) ผู้บริหารสามารถระบุความต้องการ สารสนเทศได้อย่างชัดเจนก่อนเริ่มค้นหา ข้อมูล	4.11	4.69	0.1411	7
24) ผู้บริหารใช้เครื่องมือค้นหาออนไลน์หรือ ฐานข้อมูลเฉพาะทางในการค้นหาข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง	4.17	4.73	0.1343	10

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
25) ผู้บริหารเลือกข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานทางการศึกษา หรือวารสารวิชาการ	4.39	4.80	0.0934	17
26) ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม	4.01	4.82	0.2020	1
27) ผู้บริหารมีการสังเคราะห์และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจหรือการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	4.81	0.0713	22
รวม	4.26	4.74	0.1127	

จากตาราง 23 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.1127 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.2020$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นก่อนการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.1584$) และ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.1076$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยหาแนวทาง

ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย แล้วเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงสุด 3 อันดับแรก หลังจากนั้นจึงเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ไปหาแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	$PNI_{modified}$	ผลการเปรียบเทียบ $PNI_{modified}$	สรุปผล
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	0.0971	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
1.1 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร	0.1917	อันดับ 1	ควรพัฒนา
1.2 ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	0.1916	อันดับ 2	ควรพัฒนา
1.3 ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	0.1333	อันดับ 3	ควรพัฒนา
2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล	0.0835	ต่ำกว่าภาพรวม	-
3. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล	0.0792	ต่ำกว่าภาพรวม	
4. ความรู้ดิจิทัล	0.1127	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
4.1 ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม	0.2020	อันดับ 1	ควรพัฒนา

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	$PNI_{modified}$	ผลการเปรียบเทียบ $PNI_{modified}$	สรุปผล
4.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท	0.1327	อันดับ 2	ควรพัฒนา
4.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล	0.1076	อันดับ 3	ควรพัฒนา
ภาพรวม	0.0931		

จากตาราง 24 พบว่า พบว่า ด้านที่มีดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม 3 อันดับแรก พบว่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวมอยู่ 2 อันดับ ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.1127$) และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0971$) ตามลำดับ โดยมีประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ความรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.1127$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.2020$) 1.2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท ($PNI_{modified} = 0.1327$) และ 1.3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($PNI_{modified} = 0.1076$)

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0971$) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.1917$) 2.2) ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ($PNI_{modified} = 0.1916$) และ 2.3) ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($PNI_{modified} = 0.1333$)

การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 25-26

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล

แนวทางในการพัฒนาภาวะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ดิจิทัลสามารถสืบค้น วิเคราะห์ คัดเลือก และนำข้อมูลดิจิทัลไปใช้ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสรุปและนำข้อมูลที่สืบค้นจากแหล่ง ข้อมูลดิจิทัลมาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือการวางแผนงานของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ ปีการศึกษาละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่ น่าเชื่อถือ และการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ ในการวางแผนและการตัดสินใจ อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง	4.60	0.54	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม ให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการบริหารงานภายใน โรงเรียน ตลอดปีการศึกษา	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จาก ระบบสารสนเทศทางการศึกษาและ แหล่งข้อมูลดิจิทัลมาวิเคราะห์และใช้ ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนางาน 4 ฝ่ายได้อย่างเหมาะสมอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารโรงเรียน สามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูล และเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำ แนวปฏิบัติในการประเมินความทันสมัยและ ความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.60	0.54	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านความรู้ดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่มี คุณภาพและทันสมัย	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาเลือกใช้ ข้อมูลดิจิทัลโดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ชุมชน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นสำคัญ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมี ทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของ ข้อมูลดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม การจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะ การรู้เท่าทันสื่อและข้อมูลดิจิทัลให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปี การศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัล ภายในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างใน การใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลอย่าง รับผิดชอบในองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.89	0.17	มากที่สุด	4.91	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.17) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.20) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ดิจิทัล สามารถสืบค้น วิเคราะห์ คัดเลือก และนำข้อมูลดิจิทัลไปใช้ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสรุปและนำข้อมูลที่สืบค้น จากแหล่งข้อมูลดิจิทัลมาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือการวางแผนงานของโรงเรียนได้ อย่างเป็นระบบปีการศึกษาละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางในการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจาก แหล่งข้อมูลดิจิทัลที่น่าเชื่อถือ และการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและการ ตัดสินใจ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้งการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการ กำหนดนโยบาย แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารงานภายในโรงเรียนตลอดปี การศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความ เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูล ที่ได้จากระบบสารสนเทศทางการศึกษาและแหล่งข้อมูลดิจิทัลมาวิเคราะห์และใช้ ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนางาน 4 ฝ่ายได้อย่างเหมาะสมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ความทันสมัย ของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประเมินความทันสมัยและความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.8$, S.D. = 0.44) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่มีคุณภาพและทันสมัยอย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลโดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ชุมชน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อและข้อมูลดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลอย่างรับผิดชอบในองค์กรครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

แนวทางในการพัฒนาภาวะดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ ชัดเจน สามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา พร้อมทั้งสื่อสารและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติร่วมกับครูและบุคลากรใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมี ส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.60	0.54	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม ให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีหรือกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกัน กำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของ โรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอ แนวคิด ข้อเสนอแนะ และนวัตกรรมที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างน้อยปี การศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ช่องทางการ สื่อสารดิจิทัลในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและ บุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึงตลอดปีการศึกษา	4.80	0.44	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	4.20	0.83	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลผ่านการประชุม การมีเทศ และกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร	4.20	0.83	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่กำหนดไว้ตลอดปีการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาภาวะดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีระบบสนับสนุน ทรัพยากร และงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน ตลอดปีการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.00	1.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.69	0.34	มากที่สุด	4.91	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.34) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.16) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน สามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา พร้อมทั้งสื่อสาร

และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิด ข้อเสนอแนะ และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึงตลอดปีการศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.83) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลผ่านการประชุม การนิเทศ และกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความ

เข้าใจร่วมกันในองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.83) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่กำหนดไว้ตลอดปีการศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีระบบสนับสนุน ทรัพยากร และงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน ตลอดปีการศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44)

ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรเพิ่มแนวทางการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติจริง (Hands-on) มากขึ้น เช่น การฝึกใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน...”

“...ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุมและกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์...”

“...ควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละแนวทางอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ความถี่ของการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จำนวนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ และผลลัพธ์ที่เกิดกับครูและนักเรียน...”

“...ควรเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลเชิงปฏิบัติของผู้บริหาร เพิ่มการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และควรมีระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การพัฒนามีความยั่งยืน...”

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสรุปได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรู้ดิจิทัล

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศทางการศึกษาและ แหล่งข้อมูลดิจิทัลมาวิเคราะห์และใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนางาน 4 ฝ่ายได้อย่างเหมาะสมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่มีคุณภาพและทันสมัย

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อและข้อมูลดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณและปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลอย่างรับผิดชอบในองค์กร

1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดนโยบายแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานภายใน โรงเรียนตลอดปีการศึกษา

1.7 ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลโดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ชุมชน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นสำคัญ

1.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่น่าเชื่อถือและการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

1.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประเมินความทันสมัยและความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม ให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีหรือกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนด และเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิด ข้อเสนอแนะ และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัด อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผน กลยุทธ์ดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยี ในการบริหารโรงเรียน

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม ให้มีระบบสนับสนุนทรัพยากร และ งบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน ตลอดปี การศึกษา

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันของครูและ บุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อยปีการศึกษา ละ 1 ครั้ง

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ช่องทางการ สื่อสารดิจิทัลในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและ บุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึงตลอดปีการศึกษา

2.7 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เชื่อมโยง วิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา

2.8 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ ดิจิทัลผ่านการประชุม การนิเทศ และ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความ เข้าใจร่วมกันในองค์กร

2.9 ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 115 คน และครูจำนวน 230 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ
 - 2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุก

องค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.0931 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.1127$) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0971$) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0835$) และ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0792$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มี 2 ด้าน คือ 1) ความรู้ดิจิทัล และ 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 2 องค์ประกอบ 18 แนวทางในการพัฒนา รายละเอียดดังนี้

3.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้าง

เครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ได้สะท้อนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีความรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ดังเช่นด้าน ความรู้ดิจิทัล มีความสามารถในการเข้าใจ ประเมิน จัดการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีวิจารณญาณ ครอบคลุมทักษะในการ สร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมี ปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายความรู้อย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการ ค้นคืนข้อมูลจัดการแบ่งปันและสร้างสรรค์สารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลายคิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหาและสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับ อัศริมา บุญอยู่ (2560) กล่าวว่า การมีความรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถใน การจำแนกแยกแยะข้อมูลที่สำคัญ การเข้าใจ การเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการจัด โครงสร้างข้อมูลเพื่อการประมวลผลและการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพในบริบท ดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พุทธลา และ กนกอร สมปราชญ์ (2561); กนกอร สมปราชญ์ (2562); ชูติรัตน์ กาญจนางค์ชัย (2562); สุขญา โกมลวานิช และคณะ (2563); ชีวิน อ่อนละออง และคณะ (2563); อำนวย มีราคา (2564); เลอศักดิ์ ตามา (2564); จิตรกร จันทรสุข (2564) และ Sullivan, L. (2017) และ Gerald C. (Jerry) Kane (2018) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้าง เครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดและ ขับเคลื่อนเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะบบและบริหารองค์กรให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา สนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบาย ที่เกี่ยวข้องรวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงซึ่งสอดคล้องกับ กันตชาติ กุตนอก (2565) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ ดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง การดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานการสื่อสารกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนด้านดิจิทัลของโรงเรียน

วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านดิจิทัล รวมทั้งแผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนการสอนอื่น ๆ สนับสนุนการใช้ดิจิทัลในแผนพัฒนาโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการ แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ นอกจากนี้สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจจรธรรม (2561) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย สามารถกำหนดให้เกิดการประสานวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนให้ดำรงไว้อย่างยั่งยืน เพื่อการเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนสู่การนำวิสัยทัศน์เป็นจริง

การสร้างเครือข่ายดิจิทัล เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย รวมถึงการพัฒนารายละเอียดของแผนงานที่ช่วยให้การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2560) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พร้อมที่จะสื่อสารรับฟังพูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่ง ที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้นและสอดคล้องซัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์ (2560) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะในการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติเชิงบวกเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคม เนื่องจากในยุคดิจิทัลนั้นเป็นยุคแห่งการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัย และ พัฒนาต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูล

ระหว่างบุคคล และระหว่างองค์การเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ Buehler (2016) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่สามารถใช้เชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่ายหรือบุคคลอื่น ๆ แบบออนไลน์ได้อย่างคล่องตัวและยังมีการวางแผนงานเชิงเนื้อหา ผู้นำต้องมีการพัฒนารายละเอียดของแผนงานเชิงเนื้อหาที่ช่วยให้ค้นพบและเสริมสร้างความน่าสนใจให้กับการนำเสนอผลงาน หรือการนำเสนอองค์การ

ความสามารถในการใช้ดิจิทัล เป็นทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพและคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ วันชัย ราชวงศ์ (2562) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้ดิจิทัล พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน สามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงานอันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ สุขญา โภมนวานิช (2563) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้ดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนการวัดประเมินผลสร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ จิตรกร จันทร์สุข (2564) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้ดิจิทัล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ

ความรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการเข้าใจ การประเมิน การจัดการและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ครอบคลุมทักษะในการ สร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายความรู้อย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการค้นคว้าข้อมูล การจัดการ การแบ่งปันและสร้างสารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลาย คิดเชิงวิพากษ์แก้ปัญหาและสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุพงศ์ พรหมมาลี (2562)

กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานต่างๆ เพื่อสร้างประโยชน์และพัฒนาทักษะชีวิตในโลกดิจิทัล โดยครอบคลุมทั้งการเข้าถึงการประมวลผล และการสร้างข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการใช้เครื่องมือและแหล่งข้อมูลออนไลน์ในการศึกษา การทำงาน และการสื่อสารในสังคมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ อัศริมา บุญอยู่ (2560) กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการจำแนกแยกแยะข้อมูลที่สำคัญ การเข้าใจ การเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการจัดโครงสร้างข้อมูลเพื่อการประมวลผลและการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล และสอดคล้องกับ ธิดา แซ่ซัน (2559) กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัล เป็นความตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจ ประเมิน การจัดการและใช้สารสนเทศอย่าง มีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อสร้างสารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่ายความรู้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้ความสำคัญกับดิจิทัลในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและ บุคลากร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและคำนึงถึงความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็อาจส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการอบรมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารก็อาจเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ใช้ดิจิทัลในการบริหารโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาภาภรณ์ ภูศรี (2565) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ความสามารถและทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ชูชาติ พุทธลา (2561) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงาน ภายใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศ ได้ อย่างเหมาะสม

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีความคาดหวังสูงต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำที่มีความรู้ดิจิทัลและวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ระดับความคาดหวังอยู่ในระดับสูงสุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ จินฉัตร ปะโคทัง (2561) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้ ขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา เสริมสร้างวิสัยทัศน์แห่งอนาคต กระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีในองค์การ พัฒนาองค์วัฒนธรรมดิจิทัล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และยังสอดคล้องกับ ชีวิน อ่อนลออ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความรู้ที่ประกอบด้วย ส่งเสริม การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้ อยากเห็นทางปัญญา คิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้ เกิดบริการใหม่ๆ พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

($PNI_{modified} = 0.0931$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความรู้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.1127$) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0971$) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0835$) และความสามารถในการใช้ดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.0792$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified}$) มี 2 ด้าน คือ 1) ความรู้ดิจิทัล และ 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล

3.1 ความรู้ดิจิทัล มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำดิจิทัลและเป็นแบบอย่างที่สำคัญในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ดิจิทัลอย่างรอบด้านจะสามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมรวมทั้งปลูกฝังค่านิยมด้านความรู้ดิจิทัลให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ พรชนิตร์ สีนาราช (2561) กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัล เป็นความเข้าใจในการใช้เครื่องมือทางเทคนิค และเกี่ยวข้องกับ ความรู้ความสามารถพื้นฐานในการใช้ในการทำงานกับเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสารสนเทศ ได้แก่ ความสามารถในการค้นคว้า การจัดการ การแบ่งปัน รวมถึงการสร้างสารสนเทศและความรู้ ทักษะการเรียนรู้ในการทำงานกับสารสนเทศที่นำเสนอผ่านคอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคมโดยการมีตรรกะการคิดที่ถูกต้องและไม่ใช้อารมณ์แต่ให้ความสำคัญกับเนื้อหา นอกจากนี้ยังต้องมีการมีทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร การร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงมีการตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและมารยาทบนอินเทอร์เน็ต ประกอบกับ Sullivan (2017) กล่าวว่า ความรู้ดิจิทัล เป็นการความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ อินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์

3.2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและภาพอนาคตของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนจะสามารถขับเคลื่อนนโยบายและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู นักเรียน และบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัทรา สังขร (2560) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นคุณลักษณะในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดวิสัยทัศน์ ในการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์มาสู่

ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความเป็นจริงในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน
ซึ่งเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในระดับผู้บริหารโรงเรียนนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในการมีส่วนร่วม
ต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน ปรับปรุงและพัฒนา
แผนของโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์ และ จะต้องให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีของ
ทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลอย่างสูงสุด และ ยังสอดคล้อง
กับ Tran (2017, อ้างถึงใน จิตินา วรรณศรี, 2565) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล
เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ สามารถ
สื่อสารให้คนอื่นคล้อยตามได้มีแรงจูงใจ และ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย พบว่า มี 4
องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้
ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเป็น
กรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก
เมื่อพิจารณาตามที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified}$) มี 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้
ดิจิทัล และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางใน
การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้น
การทำงานให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่
ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified}$) มี 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล และ วิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังนั้นควรศึกษาและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีวิจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษาสมการโครงสร้างเชิงเส้นตรง การพัฒนากลยุทธ์ การศึกษาตัวบ่งชี้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีความเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลทิพย์ ศิริสมบัติ. (2563). *การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- กรรณิกา กันท่า. (2561). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 12(2).
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญพร คำจารย์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการศึกษา.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- _____. (2561). *การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรกร จันทร์สุข. (2564). การศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 39-49.

- จีระนันท์ มูลมาตร. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 21-32.
- จุฬาลักษณ์ อังษรณรงค์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ชยาภรณ์ จันทิ และศิริฎ ประสารการ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 304-320.
- ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย. (2562). การพัฒนาเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในยุคศตวรรษ ที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- _____. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- _____. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*, 18(2), 56-64.
- ชีวิน อ่อนลออ, ชูชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนลออ. (2563). ภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย*, 10(1), 108-119.

นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *OKRs กับการบริหารโรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก

<http://storylog.co/category/knowledge>

นภดล ร่มโพธิ์. (2563). *แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนด้วย Objectives and Key Results (OKRs)*. เข้าถึงได้จาก

<http://tsri.or.th/th/news/content/455-OKRs>.

ณลิกาญจน์ ดำริวัฒนเศรษฐ์ และคณะ (2565). ผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
แบบร่วมมือรวมพลังโดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเสริมสร้าง
สังคมของเด็กอนุบาล. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 33(2),
75-89.

ณัฐกานต์ เรืองฤทธิ์. (2561). *การสื่อสารและความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดิเรก พรสีมา. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ครุสภา.

ดวงกมล อินทรพงษ์. (2562). *นวัตกรรมการและการพัฒนากระบวนการในสังคมยุคใหม่*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นวัตกรรม.

ไทย์บินเนอร์. (2564). *OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ*. เข้าถึงได้จาก <http://thaiwinner.com/about-okr/> 25 มีนาคม 2568.

ธนารุณี วิรัชดิษฐ์ (2564). การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายดิจิทัล
เพื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 12(2), 45-59.

ธนพล จันทรเพ็ญ. (2563). การพัฒนาความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมีอาชีพของบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญยพรรณ สุระคาย และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

- ปิยะธิดา ศรีจันทร์. (2563). *นวัตกรรมและการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- พลุ เดชะรินทร์. (2560). *องค์กร 4.0: ฝ่าวิกฤตยุคดิจิทัลด้วย DNA 4.0*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- พิชามญชุ์ อินทะโม. (2565). *รายงานผลการพิจารณาแบบสรุปผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการรอบที่ 1/2565 เรื่อง OKRs เครื่องมือวางแผนเป้าหมายองค์กรยุคใหม่*. กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน.
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). *OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471> 25 เมษายน 2568.
- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์. (2565). ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลในการปรับตัวขององค์กร. *วารสารการบริหารและการจัดการศึกษา*, 8(2), 45–58.
- เพ็ญสุตา หิรัญเกิด. (2566). *แนวทางการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ภัทรา ศรีนวลจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนภรณ์ วัชรอติยาพล. (2563). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เลิศศักดิ์ ตามา. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- _____. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชตภาคย์*, 15(38), 224 – 240.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วันชัย ราชวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(4), 25 – 32.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). สถิติเพื่องานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2563). *New Normal* ทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลวรรณ ชูชัยชาญ. (2564). การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิระยุทธ นครชัย. (2563). การพัฒนาความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรชัย สุวรรณศิลป์. (2564). นวัตกรรมและการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- วรวิทย์ มหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการไทย.
- วิภาดา ขอเจริญ. (2565). องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ*, 8(1), 15-30.
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงานการพัฒนาระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: פרินท์เอเบิล.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-7.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน และโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4) 216-224.
- _____. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุชนา โกมลวงิช และคณะ. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. ใน สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.) การประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับ ปณิบัติศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21, 700 – 708. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนันนา สมใจ & วิชุดา กิจธรรม. (2561). *บทบาทของผู้นำดิจิทัลในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุภัทรา สังขวร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุพัฒน์ วงศ์สวัสดิ์. (2563). *การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment Research) (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2568). *ข้อมูลด้านบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 2*. เข้าถึงได้จาก <https://sakon2.go.th/bigdata/index.php>. 29 มีนาคม 2568.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *คู่มือการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่การปฏิบัติ (พ.ศ. 2560–2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15 (38), 225.
- อังคณา สมใจ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อังคณา แซ่เจี๋ย. (2561). *การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งชาติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้วย Objective and Key Result (OKRs)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนวย มีราคา.(2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 1015.
- Buehler, K. (2016). *Leading in the digital age: Digital strategy and leadership*. New York, NY: McKinsey & Company.
- Celep, C. (2014). *Digital vision components in school leadership: A leadership approach centered on people, communication and collaboration, vision, and support*.
- Gerald, C. (Jerry) Kane. (2018). Common traits of the best digital leaders. Retrieved <https://sloanreview.mit.edu/article/common-traits-of-the-best-digital-leaders>
- HREX.asia. (2564). *OKR ภูมิปัญญาสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <http://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/>
- Janet, L. (2017). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Corwin Press.
- Sullivan, L. (2017). 8 Skills Every Digital Leader Needs. Retrieved from <https://www.cmswire.com/digitalworkplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>. June 6th, 2022.
- Karwan, D. H., Hariri, H. & Ridwan, R. (2021). Visionary leadership: What, why, and how. doi.10.4108/eai.16-10-2020.2305217.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2018). *Coming of age digitally: Learning, leadership, and legacy*. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๘



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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ คุณวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๘



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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายปรเมศวร์ ไชยเชษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางทิพากร เกษร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๕ ๙๔๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๘

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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางอมรรัตน์ ศิริบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๖



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

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

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๖



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายไกรวัฒน์ ศรีอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๖

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางทิพย์สุนันท์ นามมะณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๖๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๖

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุนธิ์ปียา ลับภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเพียรจิต ชูราชี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโดย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำแม้ง (พัฒนบารุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำนองให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗

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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองโสนพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสีสุกห้วยโมง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุดมสังวรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๖๔

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

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๔๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๗



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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๗



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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายรัชพล พรหมจำปา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๗



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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนภาพร พงศ์สิทธิศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๗



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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางธิดารักษ์ แสงสี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔๗



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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางประไพพร ช่างสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๙๖๕ ๙๔๖๘

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายพงษ์ศักดิ์ คุณวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านขาม (ขามเขตวิทยาการ)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายปรเมศวร์ ไชยเชษฐ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางทิพากร เกสร ตำแหน่ง ครูโรงเรียน
บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางอมรรัตน์ ศิริบุตร ตำแหน่ง ครูโรงเรียน
บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายโกวิทย์ ศรีอุบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยเจริญ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นางทิพย์สุคนธ์ นามมะณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางจุฑารัตน์ รุ่งโรจน์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนชุมชนบ้านท่าศิลา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสาวสุคนธ์ปียา ลับภู ตำแหน่ง ครูโรงเรียนชุมชนบ้านท่าศิลา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายรัชพล พรหมจำปา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านปลวกหนองหมากแซว
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นางนภาพร พงศ์สิทธิศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางธิดารักษ์ แสงลี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านสีสุกห้วยโง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางประไพร ช่างสอน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสีสุกห้วยโง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.บุญมี ก่อบุญ	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ระยะ

2.1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน

2.2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย

นักศึกษหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-965-9468

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
 กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำดิจิทัล
 ของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และคำนึงถึงความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถจูงใจและสร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามบริบทของยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล

2.1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

2.1.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา สนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“วิสัยทัศน์ดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.1.2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการ สร้างความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย รวมถึงการพัฒนารายละเอียดของแผนงานที่ช่วยให้การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารและความร่วมมือ 2) การสร้างและนวัตกรรม และ 3) การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การสร้างเครือข่ายดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร					
“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.1.3 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ และคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา 3) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว 4) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ และ 5) การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“ความสามารถในการใช้ดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร					
“ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.1.4 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจ

ประเมิน จัดการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทักษะในการสร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายความรู้อย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถในการค้นคืนข้อมูล จัดการ แบ่งปัน และสร้างสารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลาย คิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหา และสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล 5) จริยธรรมดิจิทัล และ 6) การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“ความรู้ดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน

2.2.1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา สนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 2) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล

2.2.1.1 ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชื่นนำ และผลักดันบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร					
“วิสัยทัศน์ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.1.2 ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่

บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “วิสัยทัศน์ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

2.2.1.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารและ

กระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาด้วยการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “วิสัยทัศน์ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

2.2.2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการ สร้างความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย รวมถึงการพัฒนารายละเอียดของแผนงานที่ช่วยให้การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารและความร่วมมือ 2) การสร้างและนวัตกรรม และ 3) การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี

2.2.2.1 การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหา ร่วมกันการพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการในยุคที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกัน

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การสื่อสารและความร่วมมือ” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร					
“การสร้างเครือข่ายดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.2.2 การสร้าง/นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มคุณค่าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยเน้นการนำไปใช้ได้จริงและเกิดผลเชิงบวกอย่างยั่งยืน

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การสร้างและนวัตกรรม” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “การสร้างเครือข่ายดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.2.3 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการมีปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอน

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “การสร้างเครือข่ายดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

2.2.3 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะและพฤติกรรมที่ช่วย

ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ และคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา 3) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว 4) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ และ 5) การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล

2.2.3.1 การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยน

ข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น หรือความรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชันสนทนา อีเมล วิดีโอคอล หรือสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีลักษณะสำคัญคือความรวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และสามารถใช้ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร					
“ความสามารถในการใช้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.3.2 การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและความถูกต้องในการหาทางออกที่เหมาะสม

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความสามารถในการใช้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.3.3 การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ถูกเข้าถึง ใช้งาน แก้ไข หรือเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยี และมาตรการด้านความปลอดภัย เช่น การเข้ารหัส การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง การตรวจสอบการใช้งาน และการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อรักษาความลับ ความถูกต้อง และความพร้อมใช้งานของข้อมูลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความสามารถในการใช้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.3.4 การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง การค้นหาข้อมูลออนไลน์

หมายถึง กระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เครื่องมือค้นหา และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร หรือองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะในการเลือกใช้คำค้น การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในบริบทที่เกี่ยวข้อง

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การค้นหาข้อมูลออนไลน์” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความสามารถในการใช้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.3.5 การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง

กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายมิติ ทั้งในด้านความถูกต้อง ความเป็นกลาง ความทันสมัย และแหล่งที่มาของข้อมูล เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือสร้างองค์ความรู้ โดยอาศัยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการรู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล” เหมาะสมที่จะ เป็นตัวแปร “ความสามารถในการใช้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.4 ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ ประเมิน จัดการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ครอบคลุมทักษะในการสร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายความรู้อย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการค้นคืนข้อมูล จัดการ แบ่งปัน และสร้างสารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลาย คิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหา และสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล 5) จริยธรรมดิจิทัล และ 6) การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ

2.2.4.1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา และการสื่อสาร โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร					
“ความรู้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.4.2 การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การ

คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัล และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกัน

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความรู้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.4.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลและช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างและสื่อสารแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาขององค์กรหรือสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยี โดยการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นเน้นการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความรู้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.4.4 การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง กระบวนการในการ

ผลิตและออกแบบเนื้อหาหรือข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางดิจิทัลต่างๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีความทันสมัยเพื่อสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานในหลายรูปแบบ เช่น การออกแบบกราฟิก การสร้างวิดีโอ หรือการเขียนบทความที่เหมาะสมกับผู้ชมและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความรู้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

2.2.4.5 การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การ

คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัล และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกัน

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความรู้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

2.2.4.6 การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการหรือ

ความสามารถในการระบุความต้องการสารสนเทศ ใช้กลยุทธ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือค้นหา หรือฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ ประเมิน และคัดกรองข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
“การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ” เหมาะสมที่จะเป็นตัวแปร “ความรู้ดิจิทัล” ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ผู้วิจัย นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์
ไว้ ณ โอกาสนี้

นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-065-9468 E-mail : sittipong.2537pr@gmail.com

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับข้อคำถาม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร
ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่ง
มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำดิจิทัลต้องมี
วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร ส่งเสริมการใช้
เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และคำนึงถึงความเสมอภาคในการเข้าถึง
เทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้นำดิจิทัลต้องสามารถจูงใจและสร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามบริบทของยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ
ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) ความสามารถในการ
ใช้ดิจิทัล และ 4) ความรู้ดิจิทัล

2.1 ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล

นิยามองค์ประกอบ : วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้และบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการ
สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัด
การศึกษา สนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจ
ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง ผู้วิจัย
ได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์
2) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1.1 ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำ และผลักดันบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้				
1.1.1	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน			
1.1.2	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ			
1.1.3	ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้			
1.1.4	ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน			
1.1.5	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1.2 ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ				
1.2.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม			
1.2.2	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี			
1.2.3	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน			
1.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาด้วยการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร				
1.3.1	ผู้บริหารมีการสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนให้เข้าใจตรงกัน			
1.3.2	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไปใช้จริงในการพัฒนาครูและบุคลากร ด้วยการสร้างความร่วมมือ			
1.3.3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร			

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างเครือข่ายดิจิทัล

นิยามองค์ประกอบ : การสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการ สร้างความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารกับบุคลากรหรือเครือข่าย รวมถึงการพัฒนารายละเอียดของแผนงานที่ช่วยให้การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารและความร่วมมือ 2) การสร้างและนวัตกรรม และ 3) การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
2.1 การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาร่วมกัน การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการในยุคที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกัน				
2.1.1	ผู้บริหารใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างครูและบุคลากรกับผู้บริหาร			
2.1.2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากร โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ			
2.1.3	ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้			
2.1.4	ผู้บริหารส่งเสริมการแก้ปัญหาร่วมกันกับครูและบุคลากรในการบริหารจัดการบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
2.2 การสร้าง/นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการ หรือเพิ่มคุณค่าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล โรงเรียน และสังคม โดยเน้นการนำไปใช้ได้จริงและเกิดผลเชิงบวกอย่างยั่งยืน				
2.2.1	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ			
2.2.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียน			
2.2.3	ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงงานหรือกระบวนการภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน			
2.2.4	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในระดับบุคคล โรงเรียน และสังคม			
2.3 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการมีปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอน				
2.3.1	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน			
2.3.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน			
2.3.3	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน			
2.3.4	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในโรงเรียน			
2.3.5	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์			

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการใช้ดิจิทัล

นิยามองค์ประกอบ : ความสามารถในการใช้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ และคิดค้นแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีทักษะในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา 3) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว 4) การค้นหาข้อมูลออนไลน์ และ 5) การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3.1 การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น หรือความรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชันสนทนา อีเมล วิดีโอคอล หรือสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีลักษณะสำคัญคือความรวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และสามารถใช้ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3.1.1	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัล เช่น อีเมล แอปพลิเคชัน หรือสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
3.1.2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นระหว่างกันในห้องเรียน			
3.1.3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและตรงเป้าหมาย			
3.1.4	ผู้บริหารใช้โทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยให้กับนักเรียนในห้องเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3.2 การใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา หมายถึง การเลือกและประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจและความถูกต้องในการหาทางออกที่เหมาะสม				
3.2.1	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
3.2.2	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว			
3.2.3	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน			
3.2.4	บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหายุติกรรมของนักเรียน			
3.2.5	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ			
3.3 การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว หมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ถูกเข้าถึง ใช้งาน แก่ไข หรือเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยี และมาตรการด้านความปลอดภัย เช่น การเข้ารหัส การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง การตรวจสอบการใช้งาน และการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อรักษาความลับ ความถูกต้อง และความพร้อมใช้งานของข้อมูลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล				
3.3.1	ผู้บริหารมีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม			
3.3.2	ผู้บริหารนำระบบการเข้ารหัสหรือรหัสผ่านมาใช้เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครูและบุคลากร			
3.3.3	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการใช้งานข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง			
3.3.4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลในระบบดิจิทัล			
3.3.5	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลส่วนตัวอย่างปลอดภัย			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		ตรวจสอบความ		
		สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3.4 การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง การค้นหาข้อมูลออนไลน์ หมายถึง กระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เครื่องมือค้นหา และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะในการเลือกใช้คำค้น การวิเคราะห์เนื้อหา และการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในบริบทที่เกี่ยวข้อง				
3.4.1	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้คำค้นที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต			
3.4.2	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลออนไลน์ที่ค้นพบได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
3.4.3	ผู้บริหารสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลออนไลน์ก่อนนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ			
3.4.4	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือค้นหาและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์			
3.4.5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการค้นหาออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในงานบริหารโรงเรียน			
3.5 การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายมิติ ทั้งในด้านความถูกต้อง ความเป็นกลาง ความทันสมัย และแหล่งที่มาของข้อมูล เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือสร้างองค์ความรู้ โดยอาศัยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการรู้เท่าทันสื่อในยุคดิจิทัล				
3.5.1	ผู้บริหารมีทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นกลางของข้อมูลก่อนใช้ประกอบการตัดสินใจ			
3.5.2	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท			
3.5.3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลเมื่อตรวจสอบข้อมูลออนไลน์			
3.5.4	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้งก่อนใช้งาน			
3.5.5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล			

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้ดิจิทัล

นิยามองค์ประกอบ : ความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ ประเมิน จัดการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ครอบคลุมทักษะในการ สร้างและสื่อสารสารสนเทศ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายความรู้ อย่างมี จริยธรรม นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสามารถในการค้นคืนข้อมูล จัดการ แบ่งปัน และ สร้างสารสนเทศจากแหล่งที่หลากหลาย คิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหา และสื่อสารร่วมมือกับ ผู้อื่น โดยคำนึงถึงมารยาทและจริยธรรมบนอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ย่อยได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาใน ยุคดิจิทัล 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล 5) จริยธรรม ดิจิทัล และ 6) การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4.1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมือและทรัพยากรดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา และการสื่อสาร โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				
4.1.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือซอฟต์แวร์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการสื่อสารในโรงเรียน			
4.1.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21			
4.1.3	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการทำงานร่วมกัน			
4.1.4	ผู้บริหารมีการวางแผนและจัดการทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4.2 การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัล และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกัน				
4.2.1	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัลเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
4.2.2	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบแนวทางแก้ปัญหาในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว			
4.2.3	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยในการค้นหาข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจแก้ปัญหา			
4.2.4	ผู้บริหารปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
4.2.5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลดิจิทัลประกอบในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ			-
4.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างและสื่อสารแนวคิดหรือทิศทางการพัฒนาขององค์กรหรือสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยี โดยการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นเน้นการสร้าง ความเข้าใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล				
4.3.1	ผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดีย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน			
4.3.2	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างชัดเจนและสร้างความเข้าใจในหมู่ครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง			
4.3.3	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการทำงานในโลกดิจิทัล			
4.3.4	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง			
4.3.5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัลของโรงเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4.4 การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล หมายถึง กระบวนการในการผลิตและออกแบบเนื้อหาหรือข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางดิจิทัลต่างๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีความทันสมัยเพื่อสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานในหลายรูปแบบ เช่น การออกแบบกราฟิก การสร้างวิดีโอ หรือการเขียนบทความที่เหมาะสมกับผู้ชมและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				
4.4.1	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างและออกแบบเนื้อหาที่น่าสนใจสำหรับเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์			
4.4.2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟิก วิดีโอ และบทความ			
4.4.3	ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่สร้างขึ้น			
4.4.4	ผู้บริหารสามารถติดตามและประเมินประสิทธิภาพของเนื้อหาดิจิทัลที่เผยแพร่ในโรงเรียน			
4.5 จริยธรรมดิจิทัล หมายถึง แนวทางหรือหลักปฏิบัติที่ยึดถือความถูกต้อง ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล โดยมุ่งควบคุมพฤติกรรมการใช้งานให้เหมาะสมตามหลักศีลธรรม กฎหมาย และจริยธรรมของสังคม เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิ ไม่กระทำความผิดกฎหมาย และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม				
4.5.1	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน			
4.5.2	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้อื่นก่อนการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล			
4.5.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลในระบบสารสนเทศของโรงเรียน			
4.5.4	ผู้บริหารมีนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในหมู่ครูและนักเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4.6 การค้นหาและเข้าถึงสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถในการระบุความต้องการสารสนเทศ ใช้กลยุทธ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือค้นหา หรือฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ ประเมิน และคัดกรองข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม				
4.6.1	ผู้บริหารสามารถระบุความต้องการสารสนเทศได้อย่างชัดเจนก่อนเริ่มค้นหาข้อมูล			
4.6.2	ผู้บริหารใช้เครื่องมือค้นหาออนไลน์หรือฐานข้อมูลเฉพาะทางในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง			
4.6.3	ผู้บริหารเลือกข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานทางการศึกษา หรือวารสารวิชาการ			
4.6.4	ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม			
4.6.5	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจหรือการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย **นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย**

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.บุญมี ก่อบุญ

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามแนวคิด OKRs

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. จากผลการวิจัย พบว่ามีด้านที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) ความรู้ดิจิทัล และ
2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยนำเสนอในแบบสอบถามฉบับนี้ ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 064-965-9468



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และความรู้ดิจิทัล

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ที่ต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

ลำดับที่ 1 ความรู้ดิจิทัล โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับ
แรก ได้แก่

1) ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือ
วางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม

2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ลำดับที่ 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร
- 2) ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน
- 3) ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประเมินความทันสมัยและความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

– ความเหมาะสม “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการ
ประเมินความทันสมัยและความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน” มี
ความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

– ความเป็นไปได้ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการ
ประเมินความทันสมัยและความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน” มี
ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์หลัก											
O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ดิจิทัล สามารถสืบค้น วิเคราะห์ คัดเลือก และนำข้อมูลดิจิทัลไปใช้ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท											
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสรุปและนำข้อมูลที่สืบค้นจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลมาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือการวางแผนงานของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบปีการศึกษาละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่น่าเชื่อถือ และการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
2)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารงานภายในโรงเรียนตลอดปีการศึกษา										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศทางการศึกษาและแหล่งข้อมูลดิจิทัลมาวิเคราะห์และใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนางาน 4 ฝ่ายได้อย่างเหมาะสมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประเมินความทันสมัยและความเหมาะสมของข้อมูลดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่มีคุณภาพและทันสมัย										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลโดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ชุมชน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นสำคัญ										
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อและข้อมูลดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ และปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลอย่างรับผิดชอบในองค์กร										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์หลัก											
O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน สามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา พร้อมทั้งสื่อสารและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวทีหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิด ข้อเสนอแนะ และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึงตลอดปีการศึกษา										
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียน										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา										

ที่	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3)	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลผ่านการประชุม การนิเทศ และกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร										
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่กำหนดไว้ตลอดปีการศึกษา											
แนวทางการพัฒนา											
1)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีระบบสนับสนุน ทรัพยากร และงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน ตลอดปีการศึกษา										
2)	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										
3)	ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 27 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบเพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล											
1	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.75	0.77	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.79	0.77	ใช้ได้
3	ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.86	0.73	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.55	0.73	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.75	0.48	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.69	0.66	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.88	0.83	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.83	0.85	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารและกระจายความคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนให้เข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.87	0.77	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไปใช้จริงในการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยการสร้างความร่วมมือ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.65	0.73	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
11	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลจากครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.74	0.65	ใช้ได้
ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล											
12	ผู้บริหารใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างครูและบุคลากรกับผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.75	0.77	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากร โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.82	0.79	ใช้ได้
14	ผู้บริหารผลักดันครูและบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้	0.82	0.93	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมการแก้ปัญหา ร่วมกันกับครูและบุคลากรในการบริหารจัดการบริบทของการศึกษาและการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.85	0.86	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
16	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.83	0.80	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.93	0.83	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสนับสนุนการปรับปรุงงานหรือกระบวนการภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.83	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในระดับบุคคล โรงเรียน และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.80	0.82	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้	0.85	0.95	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.87	0.76	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
22	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.91	0.86	ใช้ได้
23	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.82	0.93	ใช้ได้
24	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.81	0.91	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล											
25	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัล เช่น อีเมล แอปพลิเคชัน หรือ สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.82	0.79	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้สื่อดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นระหว่างกันในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.85	0.86	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
27	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและตรงเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.93	0.83	ใช้ได้
28	ผู้บริหารใช้โทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยให้กับนักเรียนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.85	0.95	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.81	0.91	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.87	0.76	ใช้ได้
31	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้	0.80	0.82	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.72	0.83	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.71	0.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.83	0.83	ใช้ได้
35	ผู้บริหารนำระบบการเข้ารหัสหรือรหัสผ่านมาใช้เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.78	0.86	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการใช้งานข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.80	0.73	ใช้ได้
37	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลในระบบดิจิทัล	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.85	0.74	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
38	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลส่วนตัวอย่างปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.45	0.75	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้คำค้นที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.71	0.82	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลออนไลน์ที่ค้นพบได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.86	0.64	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลออนไลน์ก่อนนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.80	0.73	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เครื่องมือค้นหาและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.80	0.57	ใช้ได้
43	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการค้นหาออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในงานบริหารโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.81	0.82	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
44	ผู้บริหารมีทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นกลางของข้อมูลก่อนใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.45	0.75	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความทันสมัยของข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูลที่เหมาะสมตามบริบท	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.53	0.69	ใช้ได้
46	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลเมื่อตรวจสอบข้อมูลออนไลน์	+1	+1	0	+1	+1	0.80		0.45	0.86	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้งก่อนใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.71	0.82	ใช้ได้
48	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.86	0.64	ใช้ได้
ด้านความรู้ดิจิทัล											
49	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือ ซอฟต์แวร์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการสื่อสารในโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้	0.80	0.57	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
50	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.73	0.35	ใช้ได้
51	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.53	0.69	ใช้ได้
52	ผู้บริหารมีการวางแผนและจัดการทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้	0.80	0.57	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัลเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.81	0.82	ใช้ได้
54	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบแนวทางแก้ปัญหาในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.80	0.73	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
55	ผู้บริหารใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยในการค้นหาข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.64	0.79	ใช้ได้
56	ผู้บริหารปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.58	0.40	ใช้ได้
57	ผู้บริหารใช้ข้อมูลดิจิทัลประกอบในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.88	0.79	ใช้ได้
58	ผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดีย ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.73	0.62	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างชัดเจนและสร้างความเข้าใจในหมู่ครูบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.80	0.74	ใช้ได้
60	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการทำงานในโลกดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.68	0.68	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
61	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.64	0.79	ใช้ได้
62	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัลของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.67	0.69	ใช้ได้
63	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างและออกแบบเนื้อหาที่น่าสนใจสำหรับเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.73	0.62	ใช้ได้
64	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟิก วิดีโอ และบทความ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.70	0.84	ใช้ได้
65	ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย เพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่สร้างขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.88	0.79	ใช้ได้
66	ผู้บริหารสามารถติดตามและประเมินประสิทธิภาพของเนื้อหาดิจิทัลที่เผยแพร่ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้	0.58	0.40	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
67	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.69	0.57	ใช้ได้
68	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงผลกระทบต่อนักเรียนก่อนการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.60	0.79	ใช้ได้
69	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลในระบบสารสนเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้	0.79	0.88	ใช้ได้
70	ผู้บริหารมีนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในหมู่ครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.70	0.54	ใช้ได้
71	ผู้บริหารสามารถระบุความต้องการสารสนเทศได้อย่างชัดเจนก่อนเริ่มค้นหาข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.78	0.82	ใช้ได้
72	ผู้บริหารใช้เครื่องมือค้นหาออนไลน์หรือฐานข้อมูลเฉพาะทางในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้	0.73	0.75	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5			สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
73	ผู้บริหารเลือกข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานทางการศึกษา หรือ วารสารวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.67	0.69	ใช้ได้
74	ผู้บริหารสามารถสรุปและนำข้อมูลที่ค้นหามาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนในงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.70	0.74	ใช้ได้
75	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจหรือการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	0.88	0.79	ใช้ได้

แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

แบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสิทธิพงษ์ พรหมน้อย
วัน เดือน ปีเกิด	4 ธันวาคม 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	62 หมู่ 10 ตำบลหนองหลวง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านท่าวารี ตำบลท่าศิลา อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนคร 47190
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครู โรงเรียนบ้านท่าวารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2