



ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครสวรรค์



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครสวรรค์



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครสวรรค์"

ของ กัญญาภัค จุฑพลกุล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
ผู้วิจัย	กัญญภาศ จุฑพลกุล
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำนวนทั้งหมด 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการ

พัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครสวรรค์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (2) และ (3) ด้านการรู้ดิจิทัล



Title LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE OF
SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER THE NAKRONSAWAN
SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE.

Author KANYAPAK JUTAPONLAKUL

Advisor Assistant Professor Tussana Siputta, Ph.D.

Academic Paper M.Ed. Independent Study in Educational Administration,
Naresuan University, 2021

Keywords leadership, leadership in the digital age, school
administrator

ABSTRACT

The objectives of this research (1) were to study the leadership in the digital age of school administrator under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office (2) to compare leadership in the digital age of school administrator under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office classified by educational level, work experience and size of educational institutions; and (3) to study the guidelines for the development of leadership in the digital age of school administrator under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office. The sample group consisted of 324 teachers in schools under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office. By using basic statistics, i.e. mean, standard deviation, and an interview form about the guidelines for the development of leadership in the digital age of school administrator under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office.

The results of the research showed that 1) the study leadership in the digital age of school administrator under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office overall, it's at a high level. The highest mean is digital vision at a high level, followed by digital literacy at a high level and the lowest mean level was digital communication at a high level. 2) Comparison of leadership in the digital age of school administrator under the Nakronsawan Secondary Education Service Area Office

classified by educational level ,work experience and the size of the educational institutions found that the overall was not different. 3) Guidelines for the development of leadership in the digital age of school administrator under the Nakornsawan Secondary Education Service Area Office has 3 approaches as follows: (1) Digital communication (2) Digital vision and (3) digital literacy.



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนะ ศรีปัตตา ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษา ค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ มา วรรณศรี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และนายอานนท์ เชาวไว ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไพรวิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วาริช รัตนกรรติ ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 นางสาวสิรินทร์นิชา ดีทุ่ง ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และนายไพบุลย์ เขียนประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดยาววิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จนทำให้การศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ทุก ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและ ตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณ ทุก ๆ ท่าน

กัญญาภัค จุฑพลกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
ตาราง	ญ
ภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	22
การบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	38
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้.....	55
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีขอบเขตของ การวิจัย ดังนี้	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย	63
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	65
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนในสังกัด	70
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	72
บทที่ 5 บทสรุป.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ประวัติผู้วิจัย	112

ตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ลักษณะผู้นำ 4 แบบ	18
ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	32
ตาราง 3 แสดงจำนวนครูและนักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	47
ตาราง 4 แสดงจำนวนนักเรียน ชาย-หญิง จำแนกรายชั้น และจำนวนห้องเรียน	49
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์	56
ตาราง 6 แสดงวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ โดย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	62
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม	65
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล	65
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	67
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล	68
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา	70

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	70
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	71
ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน	72
ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	73



ภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	54
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยี และนวัตกรรม การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลจึงหมายถึงการนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อจะได้รับการยอมรับและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมได้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative school) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จันทร์หา แสนสุข, 2559) จากการประเมินทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบสำคัญที่ควรมี ได้แก่ (1) การรู้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการค้นหา

การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหา (2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน (3) การประชาสัมพันธ์โดยสนับสนุนให้บุคลากรมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล (4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง (5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัล ให้ บุคลากรนำไปปฏิบัติ (6) การปรับตัว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน (7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น (8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (สุชญา โกมลวานิช, 2563 อ้างถึงใน Sullivan, 2017)

จากงานวิจัยของทินกร บุญชู (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากความเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมามีอาจจะไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมือง ในยุคดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำของตนเอง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ปรับตัวพร้อมรับมือยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากหากผู้นำขาดทักษะ การปรับตัว และการพัฒนา ต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในปัจจุบันผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ไม่คุ้นเคย และถนัดกับเทคโนโลยีใหม่ๆ จะต้องใช้ความสามารถและการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมากต่อ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งพร้อมรับนโยบายของภาครัฐเพื่อมาบริหารและพัฒนาครู และผู้เรียนในสถานศึกษา ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษา ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะสามารถนำผล การศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางวางแผนในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เพื่อให้เป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3. ด้านการรู้ดิจิทัล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด 37 โรงเรียน 14 อำเภอ จำนวน 1,712 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำนวนทั้งหมด 324 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ

1. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
 - 1) ปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาโท
 - 3) ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2) 10-20 ปี
 - 3) 20 ปี ขึ้นไป
3. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 1) ขนาดเล็ก
 - 2) ขนาดกลาง
 - 3) ขนาดใหญ่
 - 4) ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครสวรรค์ จำนวน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. ด้านการรู้ดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

เนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้ดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1. **การสื่อสารดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

3. **การรู้ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหาร จัดการในสถานศึกษาโดยการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่ และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ครูผู้สอนนักเรียน และเป็นผู้ที่ประเมินภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ปีการศึกษา 2564

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์จำนวนนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษากำหนดไว้ดังนี้

1. **ขนาดเล็ก** จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 119 คน
2. **ขนาดกลาง** จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน
3. **ขนาดใหญ่** จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 - 1,679 คน
4. **ขนาดใหญ่พิเศษ** จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,800 คน ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
3. การบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 3.1 การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
 - 4.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
 - 4.2 สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
 - 4.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีความสลับซับซ้อนมากคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ จึงมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลากหลายประการ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิสาราภรณ์ (2548, น. 13) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น. 2) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น นั่นหมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

พรนพ พุกกะพันธ์ (2549, น. 4) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายที่อยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน ให้พากันไปด้วยดีไปสู่จุดหมายโดยสวัสดิภาพผ่านพ้นอันตรายอย่างเรียบร้อยแล้วเป็นสุข บรรลุได้ถึงจุดหมายที่ตั้งตาม โดยถูกต้องตามธรรมเป็นความจริงความแท้ ความถูกต้อง และได้มาโดยธรรม หรือ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2554, น. 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การสะท้อนภาพพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลในองค์กร ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความสามารถหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ สามารถจูงใจประสานงานให้บุคคลอื่น ปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรความสามารถหรืออิทธิพลนั้น มีที่มาจากหลายแหล่ง เช่น คุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด อำนาจตามตำแหน่ง หรืออำนาจที่เกิดจากความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ในปัญหาที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, น. 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แบ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

บรรจบ บุญจันทร์ (2554, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่พยายามจะมีอิทธิพล อำนาจหน้าที่ในการสร้างสรรค์ ปลุกฝัง สร้างศรัทธาและการใช้ศิลปะในการจูงใจเพื่อชักจูง ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555, น. 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัด หรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาคภูมิ งอกงาม (2556, 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น. 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับจากบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่สามารถใช้ทั้ง

ศาสตร์และศิลป์ ในการที่จะชักนำและจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรเพราะเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2559, น. 12) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำต่อการบริหารองค์กรว่าในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม ภาวะผู้นำเป็นประจักษ์ดวงประทีปของบุคคลในการที่จะนำองค์กร และเป็นตัวแทนองค์กรเป็นจุดรวมแห่งพลังอันเป็นศูนย์รวมของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์กรซึ่งจะสะท้อน ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นอย่างดีและนอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่นอีกด้วย

พรสวรรค์ ศิรศานันท์ (2555, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูง โดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

การดี อนันต์นาวิ (2555, น. 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้ค่อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป ก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ ไม่ว่าจะเป็น ระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างชัดเจน ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชา เชื่องช้า กลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอดกลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กร (สมพร จำปานิล 2559, น. 43) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ 3 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหาร มีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องประสบผลสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งมั่นพัฒนาคน ไม่มุ่งมั่นพัฒนาภาวะผู้นำ และจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจเติบโตเจริญก้าวหน้าได้ จะเห็นได้ชัดว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงานความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจนเกิดแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายเพื่อทำให้องค์กรหรือโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

มนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึง การเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

The tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

การพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin's Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan Studie

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงาน

ตำมุงคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุงงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุงเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุงคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่จะมุงผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุงเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุงงานตำมุงคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุงหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหาร

แบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor's: Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

ทฤษฎีที่น่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

เรตติน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรตตินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหาร ที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสมเรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรตตินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

ตาราง 1 ลักษณะผู้นำ 4 แบบ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. Deserter คือ ผู้นำแบบ ละทิ้งหน้าที่และหนีกาน	Separated	Bureaucrat คือ ทำงาน แบบเครื่องจักรไม่มีความคิด สร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ
2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงาน มากขึ้น
3. Missionary คือ เห็นแก่ สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จัก พัฒนาผู้ตามให้มีความ รับผิดชอบงานมากขึ้น
4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงาน ดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

เรตดิน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุด้านการณมี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรตดิน ได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กร และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้ วิจารณ์ญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแล ลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อม อยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาด ความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัล ก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้ วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตาม

เข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถ แต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์น เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย

ของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมา กลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผน

และมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ย่ำดี

ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะเป็น ระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำ ล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างชัดเจน ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชา เชื่องช้า กลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ท้าทายให้ทำตลอด กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากแนวความคิดของนักวิชาการเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก สามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ ทฤษฎีความเป็นผู้นำในอดีต

(Early leadership theories) ประกอบด้วย ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait theories) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theories) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency theories) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of leadership behavior) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's contingency theory) ทฤษฎีปทัสถานการตัดสินใจของวรูมและเยตตัน (Vroom and Yetton's normative decision theory) ทฤษฎีเชิงเส้นทาง – เป้าหมาย (Path-Goal theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดของเฮอร์เช และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบัน (Cutting-Edge approaches to leadership) ประกอบด้วย ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) และ ผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ในปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องมีความรู้ (Leader) ที่เป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาที่มีการจัดการที่ดีต่างต้องการบุคลากรที่เก่ง มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างดี สามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งกับบุคคลรอบข้าง ซึ่งผู้นำในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้นำเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือที่เรียกว่ามี “ภาวะผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดมีผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม สถานศึกษานั้นก็จะได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดี

ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

Martin and Gtudzicki (2006, p. 246-264) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ว่าเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นในสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

American Library Association (2012) ได้นิยาม ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ว่าเป็น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้สารสนเทศในการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะ

Stodd (2014, p. 19) กล่าวว่าคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward, & DeMille (2015) กล่าวว่าคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเท กำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อ ผู้อื่น สร้างความงดงามแก่โลก ยกย่องระดับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

บรรจบ บุญจันทร์ (2554) ได้สรุปนิยามของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ว่าเป็น พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เช่น การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้ดิจิทัล การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนนโยบายการในการพัฒนานวัตกรรมด้วยดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

ชูชาติ พุทธลา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ว่าเป็น ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้ดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

Sheninger (2014) ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้นำจะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติ ความเป็นผู้นำ และวัฒนธรรมของโรงเรียน เสาหลักแห่งความเป็นผู้นำทางดิจิทัล จะเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อปรับปรุงโรงเรียนและการปฏิบัติของวิชาชีพ สิ่งที่มีอยู่ในแต่ละเสาคือทักษะและพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมรูปแบบดั้งเดิมและวิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือสร้างเส้นทางใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนมีบริบทสำหรับผู้นำที่จะเป็นผู้นำในรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี รวมถึงการปรับให้เข้ากับมาตรฐานและกรอบเทคโนโลยีแห่งชาติที่มีอยู่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นพื้นฐานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำหลายมิติเพื่อจุดประกายการมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเสาหลักทั้ง 7 ของความเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจะรวมถึง

1) การสื่อสาร ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลา ผ่านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีการเดิม เช่น จดหมายข่าว การลงประกาศ เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำจึงควรมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) การประชาสัมพันธ์ ผู้นำต้องเป็นนักเล่าเรื่อง ต้องมีการประชาสัมพันธ์ บอกเล่าเรื่องราวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้กับบุคคลอื่นได้ทราบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน

3) การสร้างแบรนด์ ธุรกิจต่าง ๆ จะเข้าใจคุณค่าของการสร้างแบรนด์และผลกระทบต่อปัจจุบันและผู้บริโภคที่มีศักยภาพ ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์ได้ เครื่องมือทางโซเชียลมีเดียจะเป็น

การสร้างแบรนด์ที่เป็นการปรากฏตัวที่เน้นเชิงบวก โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน และเพิ่มความภาคภูมิใจของคนในชุมชน ทำให้เกิดการสนใจในการส่งลูกหลานมาเรียนยังโรงเรียน

4) การเติบโตและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบของตัวเองผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล เพื่อพบกับความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้รับทรัพยากร การเข้าถึงการรับรู้ข้อเสนอแนะ สามารถเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษาเช่นเดียวกับ ผู้ปฏิบัติงานและการหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และความเป็นผู้นำ

5) การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ หากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้และไม่ได้มีส่วนร่วม ผู้นำจะต้องเข้าใจและโรงเรียนควรจะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ชีวิตและอนุญาตให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่พวกเขาใช้นอกห้องเรียน ผู้นำยุคดิจิทัลต้องเข้าใจถึงเครื่องมือที่นักเรียนจะใช้ใน ชีวิตจริง อนุญาตให้นักเรียนได้สร้างสิ่งประดิษฐ์แห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในแนวคิด ซึ่งเป็น การเรียนการสอนที่สำคัญในการมุ่งเน้นการเสริมทักษะ เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงทั่วโลก ความคิด และการแก้ปัญหา

6) โอกาส เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในการแสวงหาอย่างต่อเนื่อง หาวิธีในการปรับปรุงโปรแกรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อที่เกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

7) สภาพแวดล้อมและพื้นที่ของการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างอาคารเพื่อการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่รวบรวมนวัตกรรมพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม

Sullivan (2017) ได้เขียนบทความเอาไว้ว่า ในงานประชุมเชิงปฏิบัติการของ CMSWire และ Digital Workplace Group ได้มีการพูดถึงหัวข้อ Digital Workplace Experience conference: digital leadership is tougher than ever before หนึ่งในเหตุผลที่สำคัญที่สุด คือ เจเนเรชันของคนที่แตกต่างกันในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งหมด 5 รุ่น คือ baby boomers, Gen X, Gen Y, millennials และ Gen Z ทำให้แต่ละรุ่นมีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การใช้โทรศัพท์ไปจนถึงการใช้อีเมล ข้อความต่าง ๆ พวกเขาจะมีระดับความอดทนที่แตกต่างกันในการปรับตัว เข้าหาการเปลี่ยนแปลง

ด้วยความแตกต่างของแต่ละเจเนเรชันผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบของพวกเขา เพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีความหลากหลาย ซึ่งทักษะ 8 อันดับแรกของผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลนั้น Kevin Olp

ของ Digital Workplace Group (DWG) ได้อธิบายว่า ผู้นำยุคดิจิทัลจะตอบสนองความคาดหวังนี้ได้อย่างไร เราใช้ประโยชน์จากการประเมินทักษะความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลของ DWG เพื่อประเมินซึ่ง 8 ทักษะแรกที่ผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลควรมีนั่นคือ

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

2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

3) การประชาสัมพันธ์ ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล

4) การแสดงตน การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสนับสนุนบุคลากร ได้อย่างจริงจัง

5) การสื่อสาร ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากร ในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6) การปรับตัว การพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่นั้นจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้าได้

7) ความตระหนักในตนเอง ผู้นำจะต้องมีความตระหนักในตนเองในระดับสูง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้

8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

Krishnamurthi (2017) ได้เขียนบทความเรื่อง ผู้นำที่ยอดเยี่ยมในยุคดิจิทัล เอาไว้ว่าอินเทอร์เน็ตเป็นเหมือนเทคโนโลยีนิวเคลียร์ทุกอย่างสามารถเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับเราว่าจะใช้งานอย่างไร เราจะต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้เข้าใจถึงอินเทอร์เน็ตและโลกดิจิทัลอย่างเหมาะสม ในทศวรรษที่ผ่านมาเราเห็นแล้วว่าอินเทอร์เน็ตได้เปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ทุกอย่างสามารถดำเนินการได้ในทุก ๆ ที่ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่จะต้องปลูกฝังอะไรภายในตัวเองเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำยุคดิจิทัลที่แท้จริงคือ ผู้ที่สามารถรักษาตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยใช้สิ่งที่ดีที่สุดจากเทคโนโลยีที่มีรักษาความเป็นผู้นำของเขาอย่างมีประสิทธิภาพและ

รักษาความยืดหยุ่นด้วยวิธีการทางดิจิทัลที่หลากหลาย และยังคงรักษาเอกลักษณ์ ที่เป็นตัวตนของตนเอง ซึ่งผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลควรมีลักษณะบางอย่าง ดังนี้

1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อตัวเอง สิ่งแรกที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำยุคดิจิทัล คือ การใช้งานเทคโนโลยีภายในองค์กรยังมีไม่พอ ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2) การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ในยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ทุกคนมีข้อมูลอยู่ในมือเพียงแค่ใช้ปลายนิ้วสัมผัส ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

3) รักษาภาพลักษณ์บนสื่อโซเชียลมีเดีย ส่วนใหญ่ภาพลักษณ์ทางโซเชียลมีเดียถูกใช้เพื่อจุดประสงค์ทางวิชาชีพ และทำให้มันกลายเป็นเครื่องมือส่งเสริมการขายที่ใหญ่ที่สุดในดิจิทัล

4) เปิดให้มีการพูดคุยและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเป็นคนที่รู้จักองค์กร และสามารถเป็นสื่อประชาสัมพันธ์องค์กรให้บุคคลอื่น ๆ รู้จัก

หากต้องการจะเป็นผู้นำยุคดิจิทัลที่ยั่งยืนได้ จะต้องมีความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการดังต่อไปนี้จะเป็นวิธีการบางประการที่จะสามารถรักษาความเป็นผู้นำทางดิจิทัลเอาไว้ได้

1) เข้าใจกลยุทธ์ได้ว่องไว นั่นคือจะต้องมีความคิดที่ดี สามารถเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างคล่องตัว

2) รูปแบบของนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์จะนำมาสู่นวัตกรรมที่ล้ำเลิศ

3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ผู้นำต้องมีการวางแผนเพื่อให้ลูกค้าได้ส่วนร่วมในการจัดการและหากต้องการให้องค์กรเจริญเติบโตจะต้องสร้างมาตรฐานเพื่อปรับปรุงกระบวนการ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การเสริมกำลังพลังงาน นั่นคือการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เป็นต้น

4) ทักษะในการจัดการความสามารถพิเศษเป็นการสร้างเสริมจิตใจและปรับเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

5) กระตุ้นพนักงานที่มีอายุมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและจูงใจในการทำงานแก่พวกเขา

6) และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศโดยรวมขององค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล

Duickert (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพันธกิจของผู้บริหารระบบดิจิทัล สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้ว่า

1. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความไว้วางใจและกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ

2. โปรโมทสื่อดิจิทัลและฐานงาน (Platform) เพื่อเพิ่มความเร็วและความยืดหยุ่นของงานผ่านระบบเครือข่ายดิจิทัล

3. สนับสนุนการจัดการความรู้ มีการปรับความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอใช้ความรู้ที่ดีที่สุดในการทำงาน

4. การพัฒนาผู้บริหารไปพร้อมกับบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้ที่ทันสมัยที่ครบวงจรอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินชีวิตในอนาคต

5. มีความโปร่งใสในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าปลอดภัยและชัดเจนสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำวิชาการยุคดิจิทัล 6 ลักษณะ ดังนี้

1) ตระหนักว่ายุคดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นแล้วก็ผ่านไป แต่มันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคน

2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ไม่ใช่เกิดเฉพาะกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง

3) แทนที่จะใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

4) หากเป็นผู้นำที่มีอำนาจและงบประมาณ ควรทดสอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำงานที่คล่องตัวขึ้น

5) เริ่มต้นการทำงาน โครงการทั้งหมด ด้วยการวิจัยการใช้งานและความต้องการของผู้ใช้ และทำการวิจัยซ้ำเมื่อมีการตอบสนองหรือมีข้อเสนอแนะ

6) ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม แม้จะเป็นโครงการขนาดเล็กแต่ก็สามารถประสบความสำเร็จ

Digital marketing institute (2018) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความสำเร็จของธุรกิจโดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้หมายถึงผู้นำจะต้องเป็นทั้งฝ่ายรุกและฝ่ายรับกับความท้าทายที่เกิดขึ้น ผู้นำยุคดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจะต้องเข้าใจว่าเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำยุคดิจิทัลในปัจจุบันมี ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร

2) วิสัยทัศน์

3) ทักษะด้านดิจิทัล

4) กลยุทธ์

- 5) การสร้างนวัตกรรม
- 6) การบริหารความเสี่ยง
- 7) การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 8) ความสามารถในการจดจำ

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในในงานวิชาการ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง
- 2) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการสนับสนุนอย่างเพียงพอ
- 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้าน ต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา
- 4) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างสม่ำเสมอ
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน
- 7) จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องหรือไม่

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ กระทำการชักจูง หรือจูงใจ ใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่มีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเต็มใจ พร้อมใจในการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำในอนาคตจึงควรประกอบด้วย

- 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์
- 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม
- 3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิภาพ
- 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน
- 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
- 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา
- 7) ความสามารถในการสร้างสรรค์

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีใน เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลคือ

1) มิตีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย กล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสามารถ เข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ แล้ว บุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2) มิตินิเทศการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำได้แสดง ความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้ การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้น เมื่อมี การสื่อสารที่มีความแรงดว่นในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลด ความผิดพลาดในการรับ – ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมี ภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3) มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่า การกระตุ้นทางปัญญาคือการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมติฐาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นทางปัญญาจะทำให้บุคลากรได้พบเจอกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กรเกิดความตระหนักและสามารถจัดปัญหาที่พบออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต้องสามารถเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานและในส่วนอื่น การให้องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หรือให้การสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) การให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำให้ความสำคัญจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมีศักยภาพในการวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของบุคลากร โดยการให้ความใส่ใจ การให้รางวัล และการมีสวัสดิการที่ดี

ภาณุมาศ จันทรศรี (2562) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การสื่อสารเชิงดิจิทัล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

2) การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียน

การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่มีแบบแผน อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัล ดังในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัล	Sheninger (2014)	Sullivan (2017)	Krishnamurthi (2017)	Gorton and Gorton (2018)	Digital marketing institute (2018)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559)	ณิรดา เวชภูณัทธณ์ (2560)	จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ธรรมย์ (2560)	ชุชาติ พุทธลา (2561)	ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562)	ความถี่
1. การสื่อสารดิจิทัล											
- การสื่อสาร	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8
- การติดต่อสื่อสาร											
- การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ											
2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล		✓		✓	✓	✓	✓	✓			6

ภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัล	Sheninger (2014)	Sullivan (2017)	Krishnamurthi (2017)	Gorton and Gorton (2018)	Digital marketing institute (2018)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559)	นิรดา เวชญาลักษณ์ (2560)	จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560)	ชูชาติ พุทธิลา (2561)	ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562)	ความถี่
- วิสัยทัศน์ - กลยุทธ์											
3. การรู้ดิจิทัล - ทักษะดิจิทัล - โครงสร้างพื้นฐาน ทางเทคโนโลยี - การเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล		✓		✓	✓	✓			✓	✓	6
4. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล - สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ - การรับรู้ทางวัฒนธรรม - บรรยากาศการใช้ ICT - วัฒนธรรมดิจิทัล	✓	✓				✓			✓	✓	5
5. การเรียนรู้ตลอดเวลา - การกระตุ้นทางปัญญา - เรียนรู้ตลอดเวลา - พัฒนาในวิชาชีพ			✓					✓	✓	✓	4
6. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม - การมีส่วนร่วม - การพูดคุยและมีส่วนร่วมกับผู้อื่น - ส่งเสริม สนับสนุนสร้างแรงจูงใจ	✓		✓			✓	✓				4
7. การนิเทศ และประเมินผลด้วยเทคโนโลยี - กำกับติดตามและให้คำปรึกษา - การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี						✓			✓		2

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลของนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้แสดงทัศนะ และพิจารณาความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งมากกว่า 60 % ขึ้นไป พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 3) การรู้ดิจิทัล

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิชาการยุคดิจิทัล มาศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) การสื่อสารดิจิทัล

ความหมายการสื่อสารดิจิทัล มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sheninger (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลาผ่านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีการเดิม เช่น จดหมายข่าว การลงประกาศ เป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงควรมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

Krishnamurthi (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีทักษะในการพูดคุยและสื่อสาร ส่วนรวมกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ ผู้นำยุคดิจิทัลต้องเป็นคนที่รู้จักองค์กรและสามารถเป็นสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรให้บุคคลอื่น ๆ ได้รู้จัก

Digital marketing institute (2018) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่แข็งแกร่งได้ทั่วทั้งองค์กร การสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญในการแนะนำวิสัยทัศน์และสามารถนำมาขับเคลื่อนความเป็นผู้นำในการบริหารงานในองค์กรได้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำได้กระทำการชักจูง จูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจ พร้อมใจในการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ ผู้นำในยุคดิจิทัลในอนาคตจึงควรประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิภาพ

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้กล่าวว่า ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น

Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้นเมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีที่เกิดการลดความผิดพลาดในการรับ – ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ว่าจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ คือ การนำเอาข้อมูล ข่าวสารจากบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ไปสู่อีกคนเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็น เจตคติ และค่านิยม ตลอดจน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หัวใจสำคัญของการประชาสัมพันธ์จึงหนีไม่พ้นการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภานุมาศ จันทรศรี (2562) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมีองค์ประกอบหลัก คือ การสื่อสารเชิงดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายการสื่อสารดิจิทัลดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจซึ่งจะต้องมีทักษะ 8 ทักษะ หนึ่งในนั้นคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลว่า ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม และถึงแม้จะไม่ได้ใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ แต่ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

Digital marketing institute (2018) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความสำเร็จในยุคของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ นั่นคือ การมีวิสัยทัศน์

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน (2559, น. 116-145) ได้ให้ความหมายของ การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือ ความตระหนักถึงความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อสร้าง (Create) สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสาร (Communicate) ไปยังกลุ่มชนเครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม (Ethic)

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำได้กระทำการชักจูง จูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจ พร้อมใจในการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ ผู้นำยุคดิจิทัลในอนาคตจึงควรประกอบด้วย ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ วิสัยทัศน์

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ว่าจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

การเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล ซึ่งหมายถึงการแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารเพื่อการเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบได้

ภานุมาศ จันทรศรี (2562) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมีองค์ประกอบหลัก คือ การสร้างวิธีการเรียนรู้ เชิงดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

3) การรู้ดิจิทัล

ความหมายการรู้ดิจิทัล มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจซึ่งจะต้องมีทักษะ 8 ทักษะ หนึ่งในนั้นคือ การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์สังคม

Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำยุคดิจิทัลว่า ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม และถึงแม้จะไม่ได้ใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ แต่ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

Digital marketing institute (2018) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความสำเร็จในยุคของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความสำคัญ นั่นคือ ทักษะด้านดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ สามารถบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษา และสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายการรู้ดิจิทัลดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงาน รัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy หรือ DE) หมายถึง เศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หรือเรียกว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ทันสมัย) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ผ่านเทคโนโลยี Mobile Social Cloud Technology ในยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. Reintegration: การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ
2. Needs-based holism: การปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง

3. Digitalization: การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม คนไทยนั้นมีชีวิตผูกติดกับดิจิทัลมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต ซื้อขายออนไลน์ อีคอมเมิร์ซ ทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน การสื่อสาร แต่เพียงเท่านี้ยังไม่พอที่จะพาสังคมไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 ได้ดังนี้

Digital 1.0 (Internet) ยุคเปิดโลกอินเทอร์เน็ต ยุคนี้เป็นการเริ่มต้นของ “Internet” เป็นช่วงเวลาที่กิจกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนจากออฟไลน์ (offline) มาเป็นออนไลน์ (online) มากขึ้น เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์ก็เปลี่ยนมาเป็นการส่งอีเมล E-mail และอีกหนึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การถือกำเนิดของเว็บไซต์ (Website) ที่ทำให้เราเข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้นและทั่วถึง การอัปเดตรวดเร็วตลอด 24 ชั่วโมง การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบครั้งใหญ่และเป็นวงกว้าง การดำเนินกิจกรรมสะดวกและรวดเร็ว เริ่มมีกิจกรรมเชิงพาณิชย์และโฆษณาผ่านเครื่องมือออนไลน์เหมือนกับมีหน้าร้านที่ทุกคนบนโลกจะเห็นเราได้ง่ายขึ้น

Digital 2.0 (Social Network) ยุคโซเชียลเน็ตเวิร์คต่อยอดจากยุค 1.0 ก็จะเป็นยุคที่ผู้บริโภคเริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network นี้เริ่มจากการคุยหรือแชทกับเพื่อน สมาคม กลุ่มเล็ก ๆ ของผู้คนที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร จุดเล็ก ๆ นี้เริ่มพัฒนาและขยายวงกว้างไปสู่การดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ โดยนักธุรกิจส่วนใหญ่มองว่า Social Media เป็นเครื่องมือเชื่อมต่อและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจให้แก่พวกเขาได้เป็นอย่างดีด้วยการคลิกเพียงครั้งเดียว อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนา Brand วัตถุประสงค์การดำเนินงานของธุรกิจ ส่งเสริมภาพลักษณ์แบรนด์ เสมือนว่า Social Media เป็นกระบอกเสียงและเวทีเสนองานแก่นักธุรกิจสู่สายตาชาวโลกเป็นอย่างดี เครื่องมือโซเชียลยังสามารถเป็นอำนาจในการต่อรองของผู้บริโภคที่กำลังตัดสินใจเลือกสินค้าและบริการ เนื่องจากมีตัวเลือกและร้านค้าให้เห็นมากขึ้นอีกด้วย

Digital 3.0 (Application and Big Data) ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้า ยุคแห่งการใช้ข้อมูลที่วิ่งเข้าออกเป็นล้าน ๆ ดาต้า ให้เป็นประโยชน์ การเติบโตของโซเชียลมีเดียและอีคอมเมิร์ซ จากยุค 2.0 ทำให้เกิดการขยายของข้อมูลอย่างมหาศาล ทุกแพลตฟอร์มไม่ว่าจะเป็นสื่อโซเชียล เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน หรือแม้แต่ธุรกิจอย่างธนาคาร โลจิสติกส์ ประกันภัย ต่างมีข้อมูลเข้าออกเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน และเริ่มมีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใครมีข้อมูลมาก ก็มีอำนาจมาก” ข้อมูลถูกนำมาประมวลผล จับสาระ วิเคราะห์ถึงความต้องการของผู้บริโภคเพื่อ

สร้างสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองโจทย์ของลูกค้าได้ ทุกองค์กรต่างเห็นความสำคัญของการนำบิ๊กดาต้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่การนำบิ๊กดาต้ามาตอบสนองอย่างเรียลไทม์นั้นจำเป็นต้องมีระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บข้อมูล เลือกทรัพยากรตามการใช้งาน และทำให้เราสามารถเข้าถึงข้อมูลบนคลาวด์จากที่ใดก็ได้ ผู้ใช้ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบ ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการ บริหารข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) ลดต้นทุนและลดความยุ่งยากเพื่อโฟกัสกับงานหลัก เพิ่มความเร็ว ในการบริการ และการทำธุรกิจได้มากขึ้น บิ๊กดาต้าสามารถนำมาต่อยอดโดยการคิดค้น ค้นหา และประยุกต์ใช้ข้อมูลนั้น พัฒนาเป็นแอปพลิเคชัน (Application) ที่ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคผ่านทางสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตอีกด้วย

Digital 4.0 (Machine-to-Machine) ยุคที่เทคโนโลยีมีมันสมอง และเราก็มาถึงยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีในสามยุคแรกที่ถูกกล่าวไปเปรียบเสมือนเป็นแขน ขา ให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผลให้มนุษย์ มีแขน ขา แต่ไม่มีสมองเป็นของตัวเองในยุค 4.0 เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine เช่น เราสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานอื่น ๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองผ่านแอปพลิเคชัน โดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ หรือตัวอย่างที่ถูกนำมาใช้งานจริงแล้วอย่างการพูดคำว่า “แคปเจอร์” กับแอปถ่ายภาพในสมาร์ทโฟน โทรศัพท์ก็จะถ่ายรูปให้อัตโนมัติโดยที่เราไม่ต้องกดถ่ายด้วยซ้ำ หรือแม้แต่เทคโนโลยีซิมูเลชัน (Simulation) จำลองสถานการณ์เพื่อฝึกอบรมพนักงานวางแผนสถานการณ์โดยไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริง หรือเป็นสื่อการเรียนรู้แบบ Interactive อีกด้วย

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่รัฐมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงานรัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการ

นักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการพระราชริษของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชน ในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

สงบ อินทรมณี (2562, น. 353-360) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดย

รักษาเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558, น. 216-224) กล่าวว่า ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หรือผู้เรียนในยุคดิจิทัลเป็นผู้เรียนที่อาศัยอยู่ในยุคที่สภาพแวดล้อมรอบตัวเขาพรั่งไปด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จนสามารถกล่าวได้ว่าเป็นผู้เรียนที่เป็น “Native Technology” โดยชีวิตประจำวันของพวกเขาจะมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีตั้งแต่ลืมตาจนหลับไป สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และไร้พรมแดนด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้น การจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) ที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นี้เป็นอย่างดี รวมทั้งต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเหล่านี้เข้าไปสู่ห้องเรียน และโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระดับบุคคล (Concerns-Based Adoption Model: CBAM) ของผู้บริหารและครู จากนั้นก็ส่งเสริมให้ครูบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (Technology Pedagogical Content Knowledge: TPACK) และการนำเทคโนโลยีสู่การจัดการโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (Technology Leadership)

หนึ่งฤทัย มั่นคง, สหิตพงศ์ พิthonวร, ธัญญา คุณสุข, สุทธิกานต์ รอดเรือง และ อธิรัฐ วรบำรุงกุล (2562, น. 444-458) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนและสถานศึกษาเป็นความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ มุ่งหวังให้เยาวชนไทยเป็นคนดี เก่ง มีสุข ซึ่งถือว่าบุคคลที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และจะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ การมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรการศึกษาในชุมชนสามารถกระทำได้ 2 วิธีการ คือ การนำบุคคลหรือทรัพยากรในชุมชนมาสู่สถานศึกษา และนำสถานศึกษาออกไปยังแหล่งทรัพยากรในชุมชน การบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการและตัวบุคคล การบริหารจัดการ 4M และการปรับเปลี่ยนรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) ที่จะนำสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ก้าวไปสู่สถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 ได้ในอนาคต

สุพธิวรรณ ตันจิรจนาวงศ์ (2560, น. 2843-2854) กล่าวว่า โลกกำลังเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้อง

เตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียวในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมความรู้และทักษะต่อกับโลกและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโลก โรงเรียนควรเป็นสถานที่ใช้เป็นศูนย์รวมการประสานระหว่าง ครู และผู้เรียนในการติดต่อกับชุมชนและสังคม ครูในสภาพแวดล้อมใหม่นี้จะเป็นผู้ทำกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยลงและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้ข้อมูลด้วยตนเองมากขึ้น จะทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญาของตนเองการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการแก้ปัญหาและการควบคุมตนเอง ผู้เรียนทุกคนในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถคิดแก้ปัญหาวิเคราะห์ สื่อสารได้ และตระหนักรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ทั่วโลก รวมทั้งมีความสามารถทางเทคนิค โรงเรียนต้องกำหนดให้ผู้เรียนมีทักษะและความสามารถที่ให้ผู้เรียนสามารถคิดสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง มีทักษะด้านความรู้ความเข้าใจทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และทักษะภายในตัวบุคคล ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานและเป็นพลเมืองที่มีชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนควรปรับวิธีการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพทำงาน และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี รวมไปถึงผู้บริหารและครูต้องปลูกฝังความรู้และทักษะที่จำเป็นโดยแสดงให้เห็นว่าความรู้ และทักษะนี้ใช้กับโลกแห่งความเป็นจริงได้ และต้องพยายามเพิ่มความใฝ่รู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนโดยคำนึงถึงแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นทุกวัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร และการออกแบบการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น เพื่อประสบความสำเร็จในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์จริงทางสังคม และเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดการรวมความรู้ และทักษะที่จำเป็นเข้าไว้ด้วยกัน มีระบบสนับสนุนที่ได้มาตรฐาน มีการประเมิน หลักสูตรและการเรียนสอนการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ และเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาพร้อมที่จะเจริญเติบโตในโลกดิจิทัลที่เชื่อมต่อกันได้ทั่วโลก

จากที่มีผู้กล่าวถึงการบริหารในยุคดิจิทัล สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน

การจัดการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้เรียนทุกคนจะต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ และตระหนักรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ทั่วโลก โรงเรียนจะต้องหาเทคโนโลยีเข้าไปสู่ ห้องเรียนและโรงเรียนอย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ใน ระดับบุคคลของผู้บริหารและครู จากนั้นก็ส่งเสริมให้ครูบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการ สถานศึกษา ของผู้บริหารเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทักษะคิด ต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมี ผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2560, น. 1) ได้กล่าวถึง การศึกษายุคดิจิทัล หรือการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสร้างนวัตกรรมในทุกงาน ทุกระดับสังคม คนทุกคน ทุกอายุเป็น "ผู้ทำงานด้วยความรู้" (Knowledge worker) มีการเรียนรู้ ณ ทุกจุดของชีวิต ทุกคน มีทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) แต่ละคนเป็นเจ้าของรัฐจัดอำนวยความสะดวก โดยจัด e-Learning Tools ให้เป็นการเรียนรู้แบบ "ประชาธิปไตย" โดย ประชาชนของประชาชนเพื่อประชาชนเพื่อประเทศไทย 4.0 และใช้ความริเริ่ม สร้างสรรค์สู่นวัตกรรมเพื่อ Creative Economy & Creative Society รัฐต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Command & Control เป็น Empowerment เพื่อเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมแบบ Disruptive Change สอดคล้องกับ วิรัช ปิ่นทิศรีโรจน์ (2559, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง Education 4.0 คือ การเรียนการสอน ที่สอนให้นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณา การเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม ดิจิทัลเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้าน จะต้องมียระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จะต้องมียุทธศาสตร์ฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการสถานศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

สืบเนื่องจากการที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (18 สิงหาคม 2553) เป็นต้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ตั้งอยู่ เลขที่ 105/30 หมู่ 10 ถนนนครสวรรค์-พิษณุโลก ตำบลวัดไทร อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 37 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนนครสวรรค์	ตำบลปากน้ำโพ	อำเภอเมืองนครสวรรค์
2. โรงเรียนสตรีนครสวรรค์	ตำบลปากน้ำโพ	อำเภอเมืองนครสวรรค์
3. โรงเรียนบ้านแก่งขี้เหล็กวิทย	ตำบลบ้านแก่ง	อำเภอเมืองนครสวรรค์
4. โรงเรียนพระบางวิทยา	ตำบลหนองกระโดน	อำเภอเมืองนครสวรรค์
5. โรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม	ตำบลนครสวรรค์ตก	อำเภอเมืองนครสวรรค์

6. โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา	ตำบลพระนอน	อำเภอเมืองนครสวรรค์
7. โรงเรียนเก้าเลี้ยววิทยา	ตำบลเก้าเลี้ยว	อำเภอเก้าเลี้ยว
8. โรงเรียนห้วยคตราชพรหมาภรณ์	ตำบลห้วยคต	อำเภอเก้าเลี้ยว
9. โรงเรียนโกรกพระ	ตำบลบางมะฝ่อ	อำเภอโกรกพระ
10. โรงเรียนชุมแสงชนูทิศ	ตำบลพิบูล	อำเภอชุมแสง
11. โรงเรียนทับกฤชพัฒนา	ตำบลทับกฤช	อำเภอชุมแสง
12. โรงเรียนพยุหะพิทยาคม	ตำบลพยุหะ	อำเภอพยุหะคีรี
13. โรงเรียนเขาทองพิทยาคม	ตำบลเขาทอง	อำเภอพยุหะคีรี
14. โรงเรียนเขากะลาพิทยาคม	ตำบลเขากะลา	อำเภอพยุหะคีรี
15. โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม	ตำบลท่าจั่ว	อำเภอบรรพตพิสัย
16. โรงเรียนหนองกรดพิทยาคม	ตำบลหนองกรด	อำเภอบรรพตพิสัย
17. โรงเรียนรัฐราษฎร์อนุสรณ์	ตำบลบึงปลาทุ	อำเภอบรรพตพิสัย
18. โรงเรียนลาดยาววิทยาคม	ตำบลสระแก้ว	อำเภอลาดยาว
19. โรงเรียนวังเมืองชนประสิทธิ์วิทยาคม	ตำบลลาดยาว	อำเภอลาดยาว
20. โรงเรียนเทศบาลประชาสรรค์	ตำบลศาลเจ้าไก่ต่อ	อำเภอลาดยาว
21. โรงเรียนแม่วงก์พิทยาคม	ตำบลแม่วงก์	อำเภอแม่วงก์
22. โรงเรียนห้วยน้ำหอมวิทยาการ	ตำบลชุมตาบง	อำเภอชุมตาบง
23. โรงเรียนตากฟ้าวิชาประสิทธิ์	ตำบลตากฟ้า	อำเภอตากฟ้า
24. โรงเรียนอุดมธัญญาประชานุเคราะห์	ตำบลอุดมธัญญา	อำเภอตากฟ้า
25. โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์	ตำบลตาคลี	อำเภอตาคลี
26. โรงเรียนจันเสนเอ็งสุวรรณอนุสรณ์	ตำบลจันเสน	อำเภอตาคลี
27. โรงเรียนหนองโพพิทยา	ตำบลหนองโพ	อำเภอตาคลี
28. โรงเรียนทหารอากาศอนุสรณ์	ตำบลตาคลี	อำเภอตาคลี
29. โรงเรียนลาดทิพรสพิทยาคม	ตำบลลาดทิพรส	อำเภอตาคลี
30. โรงเรียนช่องแคพิทยาคม	ตำบลช่องแค	อำเภอตาคลี
31. โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม	ตำบลดอนคา	อำเภอท่าตะโก
32. โรงเรียนพนมรอกวิทยา	ตำบลพนมรอก	อำเภอท่าตะโก
33. โรงเรียนไพศาลวิทยา	ตำบลไพศาล	อำเภอไพศาล

34. โรงเรียนตะคร้อพิทยา	ตำบลตะคร้อ	อำเภอไพศาลี
35. โรงเรียนวังข่อยพิทยา	ตำบลวังข่อย	อำเภอไพศาลี
36. โรงเรียนหนองบัว	ตำบลหนองบัว	อำเภอหนองบัว
37. โรงเรียนวังบ่อวิทยา	ตำบลวังบ่อ	อำเภอหนองบัว

สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

จำนวนครู และจำนวนนักเรียนรายโรงเรียน

ตาราง 3 แสดงจำนวนครูและนักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
1	นครสวรรค์	เมืองนครสวรรค์	159	3,181
2	สตรีนครสวรรค์	เมืองนครสวรรค์	141	2,842
3	บ้านแก่งขวลิตวิทยา	เมืองนครสวรรค์	16	298
4	พระบางวิทยา	เมืองนครสวรรค์	36	610
5	นวมินทราชูทิศมัธยม	เมืองนครสวรรค์	115	2,346
6	บึงบอระเพ็ดวิทยา	เมืองนครสวรรค์	12	167
7	โกรกพระ	โกรกพระ	25	461
8	ทับกฤชพัฒนา	ชุมแสง	23	409
9	ชุมแสงชนูทิศ	ชุมแสง	107	2,151
10	เก้าเหลียววิทยา	เก้าเหลียว	37	644
11	หัวดงราชพรหมภรณ์	เก้าเหลียว	16	236
12	พยุหะพิทยาคม	พยุหะคีรี	39	726
13	เขาทองพิทยาคม	พยุหะคีรี	18	290
14	เขากะลาพิทยาคม	พยุหะคีรี	12	92
15	บรรพตพิสัยพิทยาคม	บรรพตพิสัย	52	966
16	หนองกรดพิทยาคม	บรรพตพิสัย	33	612
17	รัฐราษฎร์อนุสรณ์	บรรพตพิสัย	14	214
18	วังเมืองชนประสิทธิ์วิทยา	ลาดยาว	12	164

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่ตั้งอำเภอ	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน
19	เทพศาลาประชาสรรค์	ลาดยาว	56	1,004
20	ลาดยาววิทยาคม	ลาดยาว	90	1,778
21	แม่वंกพิทยาคม	แม่वंก	30	495
22	ห้วยน้ำหอมวิทยาการ	ชุมตาบง	60	1,177
23	หนองบัว	หนองบัว	90	1,793
24	วังป๋อวิทยา	หนองบัว	13	223
25	ตาคลีประชาสรรค์	ตาคลี	136	2,727
26	จันเสนเอ็งสุวรรณอนุสรณ์	ตาคลี	21	321
27	หนองโพพิทยา	ตาคลี	13	215
28	ทหารอากาศอนุสรณ์	ตาคลี	31	507
29	ลาดทิพรสพิทยาคม	ตาคลี	12	95
30	ช่องแคพิทยาคม	ตาคลี	16	220
31	ท่าตะโกพิทยาคม	ท่าตะโก	86	1,759
32	พนมรอกวิทยา	ท่าตะโก	22	346
33	ไพศาลพิทยา	ไพศาล	65	1,288
34	ตะคร้อพิทยา	ไพศาล	24	340
35	วังข่อยพิทยา	ไพศาล	20	269
36	ตากฟ้าวิชาประสิทธิ์	ตากฟ้า	47	843
37	อุดมธัญญาประชานุเคราะห์	ตากฟ้า	13	215
รวมทั้งหมด			1,712	32,024

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

จำนวนนักเรียน ชาย-หญิง จำแนกรายชั้น และจำนวนห้องเรียน

ตาราง 4 แสดงจำนวนนักเรียน ชาย-หญิง จำแนกรายชั้น และจำนวนห้องเรียน

ชั้นเรียน	จำนวนนักเรียน			จำนวน ห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	8,415	9,198	17,613	501
มัธยมศึกษาปีที่ 1	2922	3098	6020	166
มัธยมศึกษาปีที่ 2	2801	3048	5849	167
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2692	3052	5744	168
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	5437	8733	14170	425
มัธยมศึกษาปีที่ 4	1859	3013	4872	142
มัธยมศึกษาปีที่ 5	1845	2909	4754	143
มัธยมศึกษาปีที่ 6	1733	2811	4544	140
รวม ปวช.	114	163	277	9
ปวช.1	51	57	108	3
ปวช.2	19	45	64	3
ปวช.3	44	61	105	3
รวม	13,966	18,094	32,060	935

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เป็นองค์กรคุณภาพบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของเครือข่าย และชุมชน พัฒนาผู้เรียนได้มาตรฐานสากล และมีทักษะอาชีพเพื่อดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Missions)

1. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีความเข้มแข็งด้วยระบบคุณภาพ

2. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตาม ให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้ในการจัดการศึกษา ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะทางด้านวิชาชีพ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต

4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกศตวรรษที่ 21

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมุ่งสู่องค์กรคุณภาพ

เป้าประสงค์ (Goals)

1. โรงเรียนมัธยมศึกษามีความเข้มแข็งด้วยระบบคุณภาพ
2. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับบริการทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะทางด้านวิชาชีพ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21
5. ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values)

เป็นองค์กรขยัน บริการเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม เลิศล้ำที่ผลงาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา (Strategic Issues)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร ส่งเสริมทักษะอาชีพและความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่ศตวรรษที่ 21

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุดเน้นการพัฒนาตามนโยบาย สพฐ.

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธาสนี สว่างศรี (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 18 ข้อและความต้องการในการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 หน่วย มีความเหมาะสมมากที่สุด และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง และ 3) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมระหว่างการพัฒนาอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ มีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และความรู้ที่ได้จากการพัฒนาส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าก่อนการพัฒนา

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอลักษณะการบริหารในยุคดิจิทัลของผู้นำ พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ 1) การกำหนดว่าสิ่งใดและที่ใดที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง 2) การวางแผนในการเปลี่ยนแปลง 3) การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กร โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

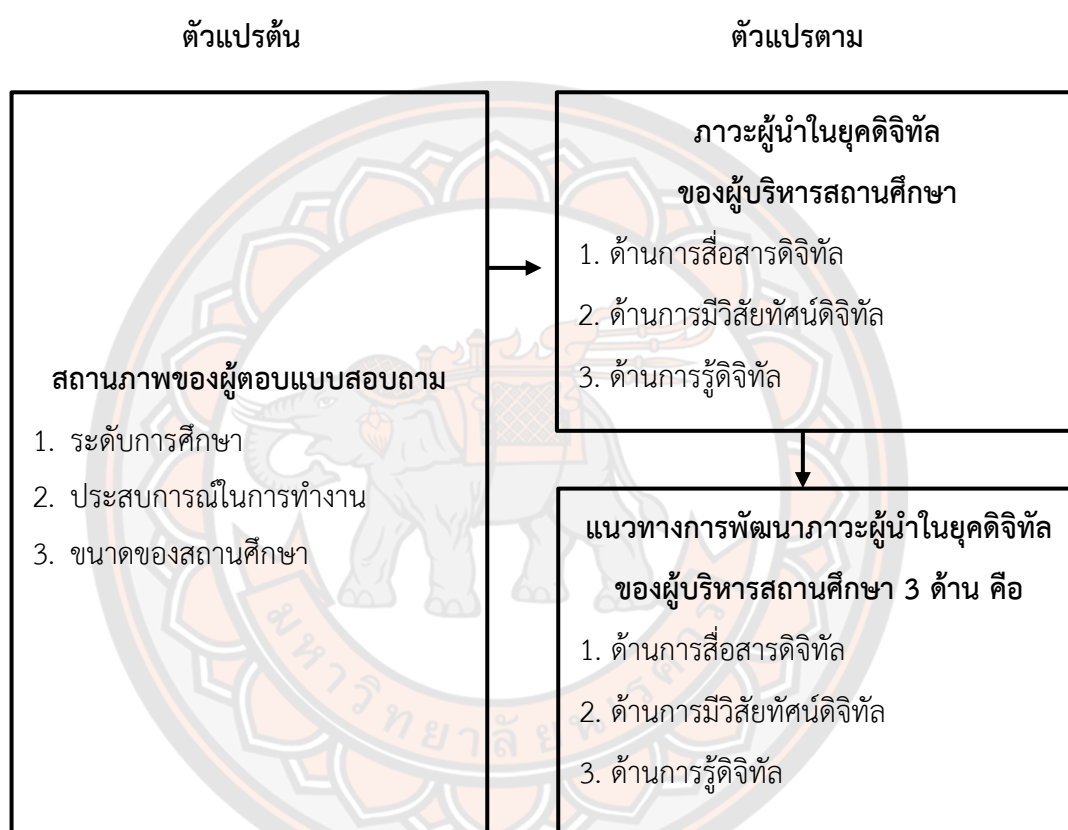
ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุค 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารการศึกษาโดยการปรับใช้ภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำที่ผู้บริหารควรมีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authenticity Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

อารีย์ น้าใจดี และพิชญภา ยืนยาว (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผู้นำกับการบริหาร การศึกษายุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคดิจิทัลนั้นเป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรให้เป็นองค์กรยุคดิจิทัลซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 หลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาค้นได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านกลยุทธ์ (Digital Strategy) กลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีต้องสอดคล้องและส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) ด้านความสามารถของบุคลากร

(Workforce Skills) บุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัลต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี (Digital-Proficiency Workforce) ความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น (Agile) เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับประโยชน์สูงสุด และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องมีความพร้อมในการปรับตัว ความไว้วางใจต่อการเปลี่ยนแปลง และความยืดหยุ่นในการดำเนินการ

ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อสื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณการเงิน ให้เป็นปัจจุบัน รวมไปถึงการสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง สรรหา อย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
จำนวน 1,712 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
จำนวนทั้งหมด 324 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่ง
ชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
เมืองนครสวรรค์	479	218
โกรกพระ	25	24
ชุมแสง	130	98
เก้าเลี้ยว	53	47
พยุหะคีรี	69	59
บรรพตพิสัย	99	79
ลาดยาว	158	113
แม่วงก์	30	28
ชุมตาบง	60	52
หนองบัว	103	82
ตากลิ	229	146
ท่าตะโก	108	85
ไพศาลี	109	86
ตากฟ้า	60	52
รวม	1,712	324

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านการรู้ดิจิทัล | จำนวน 10 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
 - 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2) รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) นายอานนท์ เชาวไว ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไพร
วิทยาคม ตำบลวังไพร อำเภอลองโขง จังหวัดกำแพงเพชร

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้อง ของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ปรากฏว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ใน

ภาคผนวก ค หน้า 93)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาความ
เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)
ของคอนบัค (Cronbach) พบว่า อยู่ในระดับ 0.88 ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ฉ หน้า
109)

8. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ในการตอบแบบสอบถาม และด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านช่องทาง Google Form

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 324 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีระดับภาวะผู้นำมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
มัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีระดับภาวะผู้นำน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดย
สถิติที่ใช้ คือ One-way ANOVA เมื่อผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติให้ทำการทดสอบรายคู่
ภายหลัง โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe' test

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ดังนี้

1) ดร.วาริช รัตนกรรติ ศึกษาพิเศษฯ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2) นางสาวสิรินทร์นิชา ดีทุ่ง ศึกษาานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

3) นายไพบุลย์ เขียนประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดยาววิทยาคม
ตำบลสระแก้ว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดย
นำองค์ประกอบ 3 ด้าน มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเดิมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
(Structured Interview) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 3) ด้านการรู้ดิจิทัล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้าง
เครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูล
จากแบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครสวรรค์ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจาก
การศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม
ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และ
สถานที่ในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่
1-15 มีนาคม 2565 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1. ดร.วาริช รัตนกรรติ	1 มีนาคม 2565	12.00 -13.00 น.
2. นางสาวสิรินทรนิชา ดีทุ่ง	9 มีนาคม 2565	12.00 -13.00 น.
3. นายไพบุลย์ เขียนประเสริฐ	15 มีนาคม 2565	13.00 - 14.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์
การทำงาน และขนาดของโรงเรียนในสังกัด

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	265	81.79
1.2 ปริญญาโท	59	18.21
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	150	46.30
2.2 10-20 ปี	122	37.65
2.2 20 ปีขึ้นไป	52	16.05

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	77	23.77
3.2 ขนาดกลาง	82	25.31
3.3 ขนาดใหญ่	85	26.23
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	80	24.69
รวม	324	100.00

จากตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 81.79 ระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.21 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมา 10-20 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05 ผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77 ผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23 และผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.79	.515	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.17	.370	มาก
ด้านการรู้ดิจิทัล	4.10	.351	มาก
รวม	4.02	.412	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล

	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อ ประสานงาน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น	3.95	.584	มาก
2	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการประชุม หรือระดมสมองในการปฏิบัติงาน	3.60	.869	มาก
3	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ ภายในโรงเรียน	3.60	.866	มาก
4	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ให้กับครูและบุคลากรโดยใช้สื่อดิจิทัล	3.69	.873	มาก
5	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน	3.17	1.282	ปานกลาง

	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
6	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ	4.17	.505	มาก
7	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.47	.834	ปานกลาง
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรในการพัฒนางานในสถานศึกษา	4.46	.776	มาก
9	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการบันทึกข้อมูลและสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.65	.868	มาก
10	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	4.21	.694	มาก
	รวม	3.79	.515	มาก

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรในการพัฒนางานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมา ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อประสานงาน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม จริยธรรมและกฎหมาย	3.78	.893	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณในการพัฒนานวัตกรรม โดยไม่คัดลอกผลงานผู้อื่น	4.13	.728	มาก
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้สื่อดิจิทัลในการพัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม	4.24	.888	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยมีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน	4.44	.695	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้สื่อดิจิทัลในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.32	.902	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล	4.43	.728	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.10	.810	มาก
8	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร	4.21	.652	มาก
9	ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกลยุทธ์ดิจิทัล และแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา	3.70	.852	มาก
10	ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม	4.42	.793	มาก
	รวม	4.17	.370	มาก

จากตาราง 10 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยมีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองจนสามารถสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้สื่อดิจิทัลในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล

ด้านการรู้ดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1 ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น	3.85	.892	มาก
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา	4.46	.727	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.21	.750	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงการศึกษาผ่านการเรียนรู้การอบรมออนไลน์	4.20	.674	มาก
5 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.21	.681	มาก
6 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีการใช้ระบบ Cloud Computing ในโรงเรียน	4.29	.820	มาก
7 ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้	4.35	.791	มาก

	ด้านการรู้ดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
8	ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.77	.894	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน	3.89	.894	มาก
10	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.77	.896	มาก
	รวม	4.10	.351	มาก

จากตาราง 11 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีการใช้ระบบ Cloud Computing ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
และขนาดของโรงเรียนในสังกัด

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.77	0.50	3.89	0.55	1.570	.117
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.17	0.35	4.20	0.42	.591	.555
ด้านการรู้ดิจิทัล	4.10	0.33	4.09	0.43	.202	.841
เฉลี่ย	4.01	0.33	4.06	0.41	.902	.368

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก
ตาม ระดับการศึกษา ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ
ด้านการรู้ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.466	0.233	0.877	0.417
	ภายในกลุ่ม	321	85.311	0.266		
	รวม	323	85.777			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.428	0.214	1.561	0.211
	ภายในกลุ่ม	321	43.999	0.137		
	รวม	323	44.427			
ด้านการรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.073	0.037	0.293	0.746
	ภายในกลุ่ม	321	39.937	0.124		

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
	รวม	323	40.010			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.003	0.001	0.010	0.990
	ภายในกลุ่ม	321	39.071	0.122		
	รวม	323	39.074			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.880	0.293	1.106	0.347
	ภายในกลุ่ม	320	84.897	0.265		
	รวม	323	85.777			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.282	0.094	0.682	0.564
	ภายในกลุ่ม	320	44.145	0.138		
	รวม	323	44.427			
ด้านการรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.891	0.630	5.293	0.001
	ภายในกลุ่ม	320	38.118	0.119		
	รวม	323	40.010			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.630	0.210	1.749	0.157
	ภายในกลุ่ม	320	38.443	0.120		
	รวม	323	39.074			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการรู้ดิจิทัล มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของครูตามขนาดโรงเรียน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำใน ยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ด้านการรู้ ดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.02		.15247*		
	ขนาดกลาง	4.17			.14254*	
	ขนาดใหญ่	4.03				.15309*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.18	16302*			

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบด้านการรู้ดิจิทัลภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับระหว่างโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 3) ด้านการรู้ดิจิทัล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดย

นำผลจากการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ที่มีค่าต่ำสุด มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

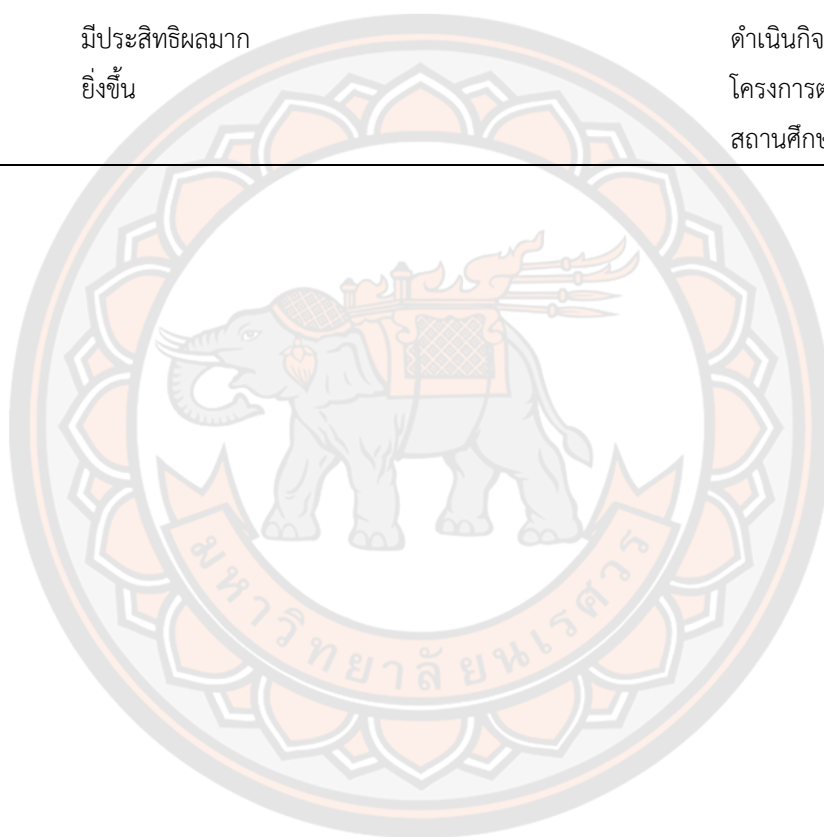
ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

แนวทางในการพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	แนวทางการพัฒนา
1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	- ผู้บริหารและครู ประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพ ปัญหาของนักเรียน และร่วมกันหา แนวทางในการ แก้ปัญหา นักเรียน แต่ละกลุ่มอย่าง ชัดเจนเพื่อเป็น แนวปฏิบัติที่ตรง - ผู้บริหารและครู กำหนดเกณฑ์การ ส่งต่อนักเรียนโดย คำนึงถึงสภาพ ปัญหาและระดับ พฤติกรรมของ นักเรียน	- ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ร่วมกำหนดเกณฑ์ กำหนดขั้นตอนการ ส่งต่อภายในโดย ประกอบด้วย ครูผู้สอน ครูที่ ปรึกษา ครูที่ นักเรียนไว้วางใจ ครูแนะแนว นักเรียน YC หัวหน้าระดับ และ ครูกลุ่มงานกิจการ นักเรียน เพื่อให้ โอกาสนักเรียนได้ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมก่อน ดำเนินการส่งต่อ นักเรียน - ผู้บริหาร สถานศึกษา มอบหมายให้ครูที่	- ประชุม ปรึกษาหารือ คณะกรรมการ ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง และ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านเพื่อหาแนวทาง ร่วมกันในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน - ร่วมแบ่งระดับ ปัญหาและจัดกลุ่ม นักเรียน - ร่วมจัดทำคู่มือใน การดำเนินการ ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเพื่อใช้เป็น แนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน และตรงกันทั้ง องค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษาควร จัดกิจกรรม/โครงการที่ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ การใช้สื่อดิจิทัลให้กับครู และนักเรียน รวมไปถึงการ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมของสถานศึกษา โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการ ประชาสัมพันธ์ผ่าน ช่องทางออนไลน์เพื่อให้ ประชาชน ผู้ปกครองได้ รับทราบถึงกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่าง รวดเร็ว และจัดโครงการ อบรมการใช้สื่อดิจิทัล ให้กับครู นักเรียนและ ผู้ปกครอง เกี่ยวกับการใช้ สื่อดิจิทัลและการให้ คำแนะนำปรึกษาในการ พัฒนาสื่อดิจิทัลในระดับ สถานศึกษาให้สามารถ

แนวทาง ในการ พัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	แนวทางการพัฒนา
		ปรึกษารายงาน ข้อมูลย้อนกลับไป ยังครูผู้สอนเพื่อ ร่วมกันสังเกต ติดตามพฤติกรรม ของนักเรียน - ประชุม ปรึกษาหารือ กำหนดเกณฑ์และ แนวทางในการส่ง ต่อนักเรียนเพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญร่วม แก้ไขปัญหาของ นักเรียน		ดำเนินการกิจกรรมได้ตาม บริบทของตนเองต่อไป
2. ด้าน การมี วิสัยทัศน์ ดิจิทัล	- ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ร่วมกันศึกษา ข้อมูลนักเรียนรับรู้ และเข้าใจสภาพ ปัญหา นำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์เพื่อ คัดกรองนักเรียน ตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษา กำหนด - ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ร่วมกำหนดเกณฑ์ การคัดกรอง นักเรียนของ สถานศึกษา โดย	- ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ร่วมวางแผนตั้งแต่ ขั้นตอนการรู้จัก นักเรียนเป็น รายบุคคลคน กำหนดเครื่องมือ และวิธีการในการ เก็บข้อมูลเพื่อฐาน นักเรียน - ผู้บริหาร สถานศึกษากำหนด แนวทางในการ ประเมินนักเรียน โดยให้ครู ผู้ปกครอง และ	- ผู้บริหาร สถานศึกษา ร่วมใช้ ข้อมูลพื้นฐานจาก การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล และ การวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานของนักเรียน เพื่อประกอบการจัด กลุ่มนักเรียน - ร่วมแบ่งกลุ่ม นักเรียนตาม ระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยมีการใช้ สัญลักษณ์หรือ นามแฝงต่างๆแทน	ผู้บริหารสถานศึกษาควร ดำเนินการจัดการประชุม ของสถานศึกษาเพื่อนำมา วิเคราะห์บริบทของตนเอง เพื่อจัดทำกลยุทธ์ SWOT และนำไปปรับใช้ในการ บริหารเกี่ยวกับการใช้สื่อ ดิจิทัลระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน โดยการจัดทำ แผนงาน โครงการ กิจกรรม เทคนิค และ วิธีการเพื่อนำไปปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอรับ คำปรึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบ ดูแล หรืออาจารย์ มหาวิทยาลัย จากนั้น ก็

แนวทาง ในการ พัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	แนวทางการพัฒนา
	ยึดสภาพปัญหา ของนักเรียนและ บริบทของ สถานศึกษาเป็น หลัก	นักเรียนได้ประเมิน ตนเอง - ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ร่วมจัดกลุ่ม นักเรียนตามเกณฑ์ ที่ได้กำหนดขึ้นและ จัดกลุ่มนักเรียน เป็นกลุ่มดังนี้ กลุ่ม ปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และ กลุ่มพิเศษ	ชื่อกลุ่มนักเรียนเพื่อ เป็นประโยชน์กับ การรักษาข้อมูล ส่วนตัวของนักเรียน	เริ่มมีการสอบถาม คณะกรรมการสถานศึกษา ขอความเห็นชอบ เพื่อ ดำเนินแผนงาน ขยายผลสู่ ผู้เรียนโดยการบูรณาการ เรื่องการใช้สื่อดิจิทัลไปใน รายวิชาที่นักเรียนศึกษา มี การประเมินผลและ ปรับปรุง รูปแบบวิธีการที่ สถานศึกษานำสื่อ เทคโนโลยีไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษาอยู่เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ
3. ด้าน การรู้ ดิจิทัล	ผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการ ออกแบบการ เรียนรู้ ตามความ ถนัด และความ สนใจ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนใน ด้าน ความรู้ ทักษะ ผ่านกิจกรรมการ เรียนการสอน ที่ เกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริง ของผู้เรียน เชื่อมโยงกับการ นำเทคโนโลยีที่	การใช้นวัตกรรม ของเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ดี นำผู้ปกครองเข้ามา มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของ โรงเรียน มีการ ประชุมหรืออบรม ผู้ปกครองเพื่อเพิ่ม ความรู้ความเข้าใจ ผ่านทางเทคโนโลยี เพื่อการยอมรับ และปรับตัวถึงการ เปลี่ยนของ ผู้ปกครอง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารผ่าน กลุ่มผู้ปกครอง นักเรียน โดยมีการ แจ้งเตือน กำหนดการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิด เกี่ยวกับการเรียน ออนไลน์ของ นักเรียน	ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม/ โครงการ เพื่อเปิดรับฟังเสียงสะท้อน และความเห็นของครูใน เรื่องการนำเทคโนโลยีไป ใช้ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา ร่วมหาแนวทางช่วยเหลือ แก้ไขให้กิจกรรมที่ทาง สถานศึกษาดำเนินการอยู่ นั้นสามารถขับเคลื่อน ต่อไปได้ โดยการส่งเสริม ให้ครูใช้คลังสื่อออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น OBEC CONTENT CENTER, DLIT, DLTV,

แนวทาง ในการ พัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	แนวทางการพัฒนา
	หลากหลายมาใช้ ในการสนับสนุน การจัดการเรียน การสอน ให้มี ประสิทธิภาพ และ มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น			DEEP ตลอดจนส่งเสริม การจัดประชุมสัมมนาใน รูปแบบออนไลน์ ระหว่าง ครูกับผู้บริหาร เพื่อเป็น การหาแนวทางในการ ดำเนินกิจกรรมหรือ โครงการต่างของ สถานศึกษา



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวนทั้งหมด 324 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละอำเภอของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการรู้ดิจิทัล และ ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรใน

การพัฒนางานในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยมีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนานตนเองจนสามารถสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

1.3 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีการใช้ระบบ Cloud Computing ในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการรู้ดิจิทัล มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

3.1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้สื่อดิจิทัลให้กับครูและนักเรียน รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ประชาชน ผู้ปกครองได้รับทราบถึงกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว และจัดโครงการอบรมการใช้สื่อดิจิทัลให้กับครู นักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัลและการให้คำแนะนำปรึกษาในการพัฒนาสื่อดิจิทัลในระดับสถานศึกษาให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามบริบทของตนเองต่อไป

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดการประชุมของสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์บริบทของตนเองเพื่อจัดทำกลยุทธ์ SWOT และนำไปปรับใช้ในการบริหารเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัลระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน โดยการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรม เทคนิค และวิธีการเพื่อนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอรับคำปรึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบดูแล หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย จากนั้น ก็เริ่มมีการสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษา ขอความเห็นชอบ เพื่อดำเนินแผนงาน ขยายผลสู่ผู้เรียนโดยการบูรณาการเรื่องการใช้สื่อดิจิทัลไปในรายวิชาที่นักเรียนศึกษา มีการประเมินผลและปรับปรุง รูปแบบวิธีการที่สถานศึกษานำสื่อ เทคโนโลยี ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอยู่เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเปิดรับฟังเสียงสะท้อนและความเห็นของครูในเรื่องการนำเทคโนโลยีไปใช้ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา ร่วมหาแนวทางช่วยเหลือแก้ไขให้กิจกรรมที่ทางสถานศึกษาดำเนินการอยู่นั้นสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ โดยการส่งเสริมให้ครูใช้คลังสื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น OBEC CONTENT CENTER , DLIT , DLTV , DEEP ตลอดจนส่งเสริมการจัดประชุมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อเป็นการหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างของสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากสรุปผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่

ชัดเจน สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่สุดที่จะขับเคลื่อนการบริหารงาน และนำพาสถานศึกษา ครู และนักเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Sullivan (2017) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจซึ่งจะต้องมีทักษะ 8 ทักษะ หนึ่งในนั้นคือ วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ตันจิรจนาวงศ์ (2560) กล่าวว่า โลกกำลังเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก ผู้บริหาร และครูต้องปลูกฝังความรู้และทักษะที่จำเป็นโดยแสดงให้เห็นว่าความรู้ และทักษะนี้ใช้กับโลกแห่งความเป็นจริงได้ และต้องพยายามเพิ่มความใฝ่รู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และยังสอดคล้องกับ ภาณุมาศ จันทรศรี (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ยังปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่รวดเร็วและไม่ได้ใช้หลายช่องทางในการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบออนไลน์ สื่อให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียนได้ทราบถึงกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้กว้างขวางมากกว่านี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ศิริรัมย์ (2560) ได้กล่าวว่า ในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG เป็นต้น

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล

ไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไม่แตกต่าง ส่วนด้านการรู้ดิจิทัล แตกต่างกัน จากทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างในเรื่องของการบริหารงานในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกันชัดเจน เช่น ความพร้อมของเทคโนโลยีและการเข้าถึงจากการศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก การใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ส่วนตัวของผู้บริหารและครู ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีความพร้อมในด้านของอุปกรณ์การสื่อสารดิจิทัลมากกว่า รวมทั้งการจัดระเบียบการทำงาน การประสานงาน ขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนรวมถึงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนด้วยที่แตกต่างกันซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษามีผลต่อสภาพแวดล้อม การบริหารงาน ระเบียบ แนวคิด และแนวปฏิบัติของครู เช่น สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการควบคุมในสถานศึกษานั้นมีความเข้มงวดรวมถึงกฎระเบียบสถานศึกษาที่เคร่งครัด โดยลดหลั่นความเคร่งครัดตามจำนวนบุคลากร เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนมากซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดอื่นๆ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ดังนี้

3.1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารควรใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน โดยกรใช้เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ เพื่อประชาสัมพันธ์รายงานข่าวสารต่างๆ ให้กับผู้ปกครองและชุมชนได้ทราบถึงนโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้ยังผู้ปกครองและชุมชนทราบ เช่น จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ช่องทางให้สถานศึกษาสามารถประชาสัมพันธ์ผ่านทางหน้าเว็บไซต์เขตพื้นที่ และนิเทศ ส่งเสริม ให้คำปรึกษาในการพัฒนาสื่อดิจิทัล ในระดับสถานศึกษาให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามบริบทของตนเอง รวมทั้งการติดตามส่งเสริม และการเสนอแนะความคิดเห็นผ่านทางช่องทางออนไลน์ ซึ่งคัดเลือกข้อความที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงที่ผู้ปกครองและชุมชนส่งสารถึงโรงเรียน เพื่อนำข้อเสนอแนะ และคำติชมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ได้

ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้นเมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับ – ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สถานศึกษานั้นเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ โดยจากการนิเทศ ติดตาม แนวทางส่วนมากที่สถานศึกษาดำเนินการคือ สถานศึกษาดำเนินการจัดการประชุมของสถานศึกษาก่อนเพื่อวิเคราะห์บริบท โดยการทำ SWOT นำแผนงาน โครงการ กิจกรรม เทคนิค วิธีการไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอรับคำปรึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบดูแล หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย จากนั้น ก็เริ่มมีการสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาขอความเห็นชอบ ให้ครูที่มีความถนัดและความสามารถทางเทคโนโลยีเป็นแกนนำในการพัฒนาครูในโรงเรียนทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีว่าเป็นเรื่องง่าย ใกล้ตัว ไม่ยากต่อการเรียนรู้ ขยายผลสู่ผู้เรียนโดยการบูรณาการเรื่องการใช้สื่อดิจิทัลไปในรายวิชาที่นักเรียนศึกษา และมีการประเมินผลและปรับปรุง รูปแบบวิธีการที่สถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอยู่เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gorton and Gorton (2018) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำวิชาการยุคดิจิทัลว่า ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม และถึงแม้จะไม่ได้ใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ แต่ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ว่าจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ การเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล ซึ่งหมายถึงการแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารเพื่อการเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบได้

3.3 ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างความตระหนัก ด้วยการทำให้เห็นเป็นตัวอย่างแล้วขยายผลให้สถานศึกษาลองทำตาม

ผ่านการจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ช่องทางให้สถานศึกษาสามารถประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์เขตพื้นที่ นิเทศ ส่งเสริม ให้คำปรึกษาในการพัฒนาสื่อดิจิทัลในระดับสถานศึกษาให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามบริบทของตนเอง และรับฟังเสียงสะท้อนและความเห็นของการนำเทคโนโลยีไปใช้ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา ร่วมหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้กิจกรรมที่ทางสถานศึกษาดำเนินการอยู่นั้นสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวิษณุ เข็มปัญญา และคณะ (2563) เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาด้านสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์และสนับสนุนการเข้าอบรมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูและนักเรียนมีการใช้สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การเรียนออนไลน์ Google Classroom การสืบค้นออนไลน์ การใช้ Application ด้านการศึกษา และการสอนออนไลน์ และด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดทำแผนงาน โครงการในการจัดซื้อ จัดหา และซ่อมบำรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสำรวจความต้องการด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศจากครูผู้สอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อให้ประชาชน ชุมชนและผู้ปกครองได้รับทราบถึงกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการจัดการประชุมของสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์บริบทของตนเองเพื่อจัดทำกลยุทธ์ SWOT และนำไปปรับใช้ในการบริหารเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัลระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน และร่วมประชุมหารือระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน

3. ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการ เพื่อเปิดรับฟังเสียงสะท้อนและความเห็นของครูใน

เรื่องการนำเทคโนโลยีไปใช้ โดยการส่งเสริมให้ครูใช้คลังสื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น OBEC CONTENT CENTER, DLIT, DLTV, DEEP

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา





บรรณานุกรม

- กล้าศักดิ์ จิตสงวน. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2559). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ติรัมย์. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุค
ดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- ชัยวิชญ์ เข้มปัญญา. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต) นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทินกร บัวชู. (2562) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร, 285-294.
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ใน
ปัจจุบัน. วารสารสหเทศศาสตร์, 34(4), 116-145.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล
กรุ๊ป.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนชั้น
พื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994-2013.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาดนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภคพล เล็กนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชมนตรี*. 7(2), 150-166.
- ภาคภูมิ กองงาม. (2556). *การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.
- ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิจารณ์ พานิช. *บทบาทของครูในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและยุคดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ 17กรกฎาคม 2564, จาก: <https://www.banthitablog.wordpress.com>.
- วิรัช ปันท์ศิริโรจน์. (2559). *Education 4.0*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.applicadthai.com/articles/education-4-0/>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์สุทธ.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- สมพร จำปานิล. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีเข้าสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 17(4), 216-224.
- สุขญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธวรรณ ตันตรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 2(10), 2843-2854.
- สุธาสินี สว่างศรี. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ดุขฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เสริมศักดิ์ วิสาราภรณ์. (2548). *วิกฤตภาวะผู้นำทางการศึกษา แนวทางการวิจัยและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- หนึ่งฤทัย มั่นคง, สหัตพงษ์ พิทอนวร, ธัญฐา คุณสุข, สุทธิกานต์ รอดเรือง และธีรังกูร วรบำรุง. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 12(2), 444-458.
- อารีย์ น้ำใจดี และพิชญภา ยืนยาว (2562). ผู้นำกับการบริหารกาศึกษายุคดิจิทัล. ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (หน้า 1643-1650). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. (School Management in Digital Era)*. สืบค้น 30 มิถุนายน 2564.
<https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>.

American Library Association. (2012). *Digital literacy, libraries, and public policy*.

Retrieved May 25, 2021, from https://www.districtdispatch.org/wp-content/uploads/2013/01/2012_OITP_digilitreport_1_22_13.pdf.

Digital marketing institute. (2018). *The Most In-Demand Skills in Digital Leadership*.

Retrieves May 25, 2021, from <https://www.digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-in-demand-skills-in-digital-leadership>.

Duickert, J. (2016). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. New Jersey: Prentice-Hall.

Gorton, C. and Gorton, B. (2018). *6 Characteristics of Digital Leadership*. Retrieved May 25, 2021, from <https://www.digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>.

Krishnamurthi, R. (2017). *Leadership Excellence in the Digital Era*. Retrieves May 25, 2019, from <https://www.dqindia.com/50137-2/>.

Sheninger, E.C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.

Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieves May 25, 2021, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>.

Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved August 1, 2021, from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-socialleadership/>.

Woodward, O., & DeMille, O. (2015). *What is social leadership?* Retrieved August 1, 2021, from <http://www.thesocialleader.com/socialleadership>.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครสวรรค์)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตบุประชีวิน | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร |
| และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร | |
| 2) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร |
| และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร | |
| 3) นายอานนท์ เชาวไฉ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไทร |
| วิทยาคม ตำบลวังไทร อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร | |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวทางการสร้างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

- | | |
|--|---|
| 1) ดร.วาริช รัตนกรรติ | ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ |
| การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 | |
| 2) นางสาวสิรินทรนิชา ดีทุ่ง | ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ |
| การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ | |
| 3) นายไพบูลย์ เขียนประเสริฐ | ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดยาววิทยาคม สังกัด |
| ตำบลสระแก้ว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ | |

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๗

ที่ อว.๐๖๐๓.๐๒/ว.๐๗๖๔

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาดรุประชีวิน

ด้วย นางสาวกัญญากัด จุฑพลกุล รหัสประจำตัว ๖๓๐๗๐๐๘๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๗

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว.๐๗๖๔ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ขาตรประชีวิน

ด้วย นางสาวกัญญาก็ค จุฑพลกุล รหัสประจำตัว ๖๓๐๗๐๐๘๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๗๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณอานนท์ เขาวัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวกัญญากัญ จุฑพลกุล รหัสประจำตัว ๖๓๐๗๐๐๔๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๗

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวกัญญากัญ จุฑพลกุล

โทร. ๐๖-๔๖๒๔-๙๔๙๙

ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการสื่อสารดิจิทัล							
1.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อ ประสานงาน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการ ประชุม หรือระดมสมองในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้าง ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่ เป็นประโยชน์ให้กับครูและบุคลากรโดย ใช้สื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนผ่านทางสื่อดิจิทัล ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรผ่านการแลกเปลี่ยน ความเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรในการ พัฒนางานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
9.	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการ บันทึกข้อมูลและสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้าง ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
11.	ผู้บริหารริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม จริยธรรม และกฎหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณใน การพัฒนานวัตกรรม โดยไม่คัดลอก ผลงานผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้สื่อดิจิทัลในการ พัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดเป็น นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้สื่อ ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยมีความ สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้สื่อดิจิทัล ในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง จนสามารถสร้างนวัตกรรมจาก เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
18.	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดย การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกล ยุทธ์ดิจิทัลและแนวทางในการนำกล ยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในการ กำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลง ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการรู้ดิจิทัล							
21.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและ สร้างนวัตกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้เรียนรู้ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสามารถต่อ ยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมในการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึง การศึกษาผ่านการเรียนรู้การอบรม ออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนา ทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
26.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ โรงเรียนมีการใช้ระบบ Cloud Computing ในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น เครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้ เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว.๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๗๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.วาริช รัตนกรรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....¹ฉบับ

ด้วย นางสาวกัญญภัค จุฑพลกุล รหัสประจำตัว ๖๓๐๗๐๐๘๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปิตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๗

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวกัญญภัค จุฑพลกุล

โทร. ๐๖-๔๖๒๔-๙๔๙๙

ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว.๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๗๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณสิรินทรนิชา ดีทุ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....1.....ฉบับ

ด้วย นางสาวกัญญากัญ จุฑพลกุล รหัสประจำตัว ๖๓๐๗๐๐๘๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปีตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๗

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวกัญญากัญ จุฑพลกุล

โทร. ๐๖-๔๖๒๔-๙๔๙๙

ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว.๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๗๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณไพฑูรย์ เขียนประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....1.....ฉบับ

ด้วย นางสาวกัญญากัญ จุฑพลกุล รหัสประจำตัว ๖๓๐๗๐๐๘๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๗

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวกัญญากัญ จุฑพลกุล

โทร. ๐๖-๔๖๒๔-๔๔๔๔

ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 1



แบบสอบถาม

การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกัญญาภัค จุฑพลกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. ระดับการศึกษา

☐ 1. ประถมตรี

☐ 2. ประถมโท

☐ 3. ประถมเอก

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 2. 10-20 ปี

☐ 3. 20 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของสถานศึกษา

☐ 1. ขนาดเล็ก

☐ 2. ขนาดกลาง

☐ 3. ขนาดใหญ่

☐ 4. ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสื่อสารดิจิทัล						
1.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อประสานงาน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น					
2.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการประชุม หรือระดมสมองในการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับครูและบุคลากรโดยใช้สื่อดิจิทัล					
5.	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูผู้ปกครอง และผู้เรียนผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ					
7.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกิจวัตรในการพัฒนางานในสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการ บันทึกข้อมูลและสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
10.	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้าง ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน					
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
11.	ผู้บริหารริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้า มาใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาการ โดย คำนึงถึงความเป็นธรรม จริยธรรมและ กฎหมาย					
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณใน การพัฒนานวัตกรรม โดยไม่คัดลอก ผลงานผู้อื่น					
13.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้สื่อดิจิทัลในการ พัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดเป็น นวัตกรรม					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้สื่อ ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยมีความ สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน					
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้สื่อดิจิทัล ในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์					
16.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง จนสามารถสร้างนวัตกรรมจาก เทคโนโลยีดิจิทัล					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร					
19.	ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลและแนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา					
20.	ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านการรู้ดิจิทัล						
21.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา					
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้					
24.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงการศึกษาผ่านการเรียนรู้การอบรมออนไลน์					
25.	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีการใช้ระบบ Cloud Computing ในโรงเรียน					
27.	ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้					
28.	ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
29.	ผู้บริหารสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียน					
30.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 2



แบบสัมภาษณ์การวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ โดยมี ผศ.ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
 3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
- ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวกัญญาภักดิ์ จุฑพลกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....

เพศ.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

วุฒิการศึกษา.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

หมายเลขติดต่อ.....



**ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์**

1. ท่านมีแนวทางให้ผู้บริหารสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและ
ชุมชนได้อย่างไร

2. ท่านมีแนวทางให้ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติใน
สถานศึกษาได้อย่างไร

3. ท่านมีแนวทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหาร เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน
โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างไร

ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	30