



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”

ของ กัญญ์วรา ท่าว่อง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เอก สุขใส)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ผู้วิจัย	กัญญ์วรา ท่าว่อง
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เอก สุขใส
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร 2567
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำดิจิทัล,แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 248 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน 241 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) มากกว่า 0.6 และ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ พบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกลยุทธ์ดิจิทัล
จัดระบบติดตาม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลอย่างเป็นปัจจุบันนำมาใช้ในการเรียนการสอนและ
บริหารจัดการ รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อบรมภาวะผู้นำทางดิจิทัล และพัฒนาทักษะ
บุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุค
ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี จัดอบรมและสนับสนุนซอฟต์แวร์เพื่อ
การเรียนการสอน พร้อมทั้งศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยี สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน และสร้างความ
ตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการพัฒนางานและการศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควร
ประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านโครงการนำร่อง
ใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารทรัพยากร สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และอบรมครูให้มีทักษะ
ด้านเทคโนโลยี พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อพัฒนาให้เหมาะสม 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น-ระยะ
ยาว จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ และใช้หลัก PDCA เพื่อติดตามและ
ปรับปรุงงานด้านเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย
ด้านเทคโนโลยีที่ปลอดภัย สื่อสารแนวทางป้องกันความเสี่ยง ประเมินและปรับปรุงมาตรการอย่าง
ต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมทักษะดิจิทัลและสร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับ
บริบทของสถานศึกษา

Title THE GUIDELINES THE DEVELOPMENT OF DIGITAL LEADERSHIP
IN SCHOOL ADMINISTRATORS, SPECIAL EDUCATION CENTRES,
AND THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION'S
SPECIAL EDUCATION CENTRES EFFICIENCY DEVELOPMENT
NETWORK GROUP 7

Author Kanwara Tawong

Advisor Assistant Professor Pong-ek Suksai, Ph.D.

Academic Paper M.Ed. Independent Study in Educational Administration,
Naresuan University, 2024

Keywords Digital Leadership, Digital Leadership Development Guidelines

ABSTRACT

This research aimed to: (1) Study the current state of digital leadership among school administrators at Special Education Centers under the Network for Promoting the Efficiency of Special Education Centers, Network Group 7; and (2) Explore the development guidelines for enhancing digital leadership among school administrators within the same network. The sample group consisted of school administrators and teachers from Special Education Centers in Network Group 7 during the 2024 academic year, totaling 248 participants: 7 school administrators and 241 teachers. The sample was selected using stratified random sampling based on the proportion of administrators and teachers at each Special Education Center within Network Group 7. The research instruments included a questionnaire on digital leadership among school administrators in the Special Education Centers under Network Group 7. The data were analyzed using mean, standard deviation, and the Index of Item-Objective Congruence (IOC), with IOC values greater than 0.6.

Additionally, interviews were conducted regarding digital leadership among school administrators in the Special Education Centers affiliated with the Office of Special Education Administration. The interview data were synthesized into descriptive narratives and analyzed using content analysis.

The results of this research were as follow :

1. The overall digital leadership level of school administrators was high. The highest-rated aspect was visionary leadership, followed by digital citizenship, professional excellence, fostering a digital learning culture, and the lowest-rated aspect was systematic improvement.

2. Approaches for developing digital leadership among school administrators include

- 1) Visionary Leadership: Administrators should promote digital strategies, implement real-time data tracking and analysis, integrate technology into learning and management, build collaborative networks, conduct digital leadership training, and enhance staff skills for technological adaptation.
- 2) Fostering a Digital Learning Culture: Administrators should clearly communicate their vision for technology, provide software training, establish technology learning centers, support infrastructure development, and raise awareness of the benefits of technology in education and administration.
- 3) Continuous Improvement in Technology Use: Administrators should regularly assess and enhance technology usage, promote learning through pilot projects, apply governance principles in resource management, collaborate with stakeholders, and train teachers in digital competencies while incorporating feedback for improvement.
- 4) Systematic Improvement: Administrators should develop a structured technology plan with short-, medium-, and long-term goals, allocate resources effectively, analyze influencing factors, and apply the PDCA (Plan-Do-Check-Act) model for ongoing evaluation and optimization.
- 5) Technology Policy and Security: Administrators should establish secure technology policies, communicate risk prevention strategies, continuously evaluate and refine safety measures, enhance digital skills, and create learning communities to ensure technology aligns with the school's needs.

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เอก สุขใส เป็นอย่างสูงในความเมตตากรุณาที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี รองศาสตราจารย์อาจารย์สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ดร.ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ อาจารย์สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพฑูรย์ จิวทั้ง อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และอำนวยการชุดิพร เหล็กคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือและให้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอบคุณ คณะผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัยและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอบคุณเพื่อนสาขาบริหารการศึกษา รุ่น 66 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจและสนับสนุน จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วง และขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนที่มีได้ เอ่ยนามทุกท่าน ทุกองค์กร ทุกหน่วยงาน

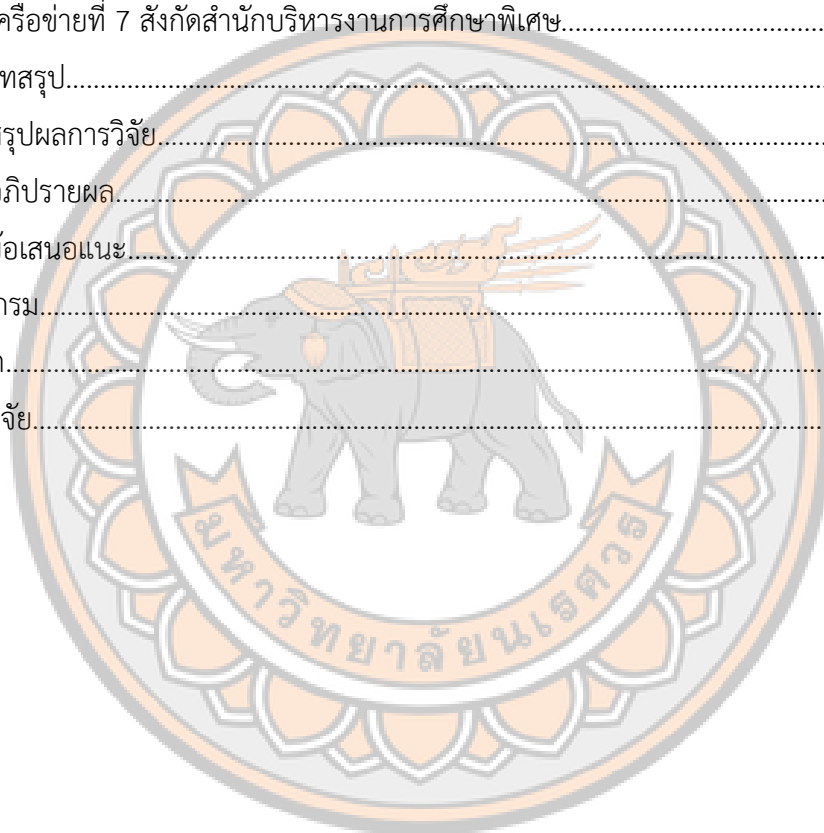
เหนือสิ่งอื่นใด ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้เป็นดั่งแสงนำทาง คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุก ๆ ด้านด้วยความรักและความเมตตาอย่างเสมอมา คุณค่าและ ประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอบและอุทิศแด่ทุกท่านที่มีพระคุณ ด้วยความ สำนึกในบุญคุณอันหาที่สุดมิได้ ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศ ตลอดจนเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ ไม่น่ามากนัก

กัญญ์วรา ท้าวอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
ประกาศคุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้รับการจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล.....	25
แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.....	41
บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ...	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย ที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	64
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	76
บทที่ 5 บทสรุป.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้วิจัย.....	112



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล.....	39
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม.....	65
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	66
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล.....	68
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ.....	70
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ.....	72
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล.....	74
ตารางที่ 9 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	76

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคใหม่ในปัจจุบันนั้นถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อดิจิทัล ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานของผู้คนไปอย่างมากมาย การเปลี่ยนแปลงนี้ยังสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ชีวิตและการสื่อสารในทุกด้าน จึงกลายเป็นความท้าทายสำหรับระบบการศึกษาของไทยที่จำเป็นต้องปรับตัวตามให้ทันยุคดิจิทัลบทบาทของผู้บริหารการศึกษาจึงสำคัญมากในการเป็นผู้นำดิจิทัลนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาไทยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมตอบสนองต่อกาเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้ดีขึ้น (จิตติมา วรณศรี, 2564) การปรับตัวนี้ถือเป็นความจำเป็นเพื่อให้การศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทันนานาชาติเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดภารกิจหลักตามแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2579) โดยเน้นให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้บริหารคือการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของการศึกษา การมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่แข็งแกร่ง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากโอกาสในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ (กะรัต ทองใสพร, 2566)

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ในยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย โดยมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ในนโยบายการศึกษาไทย ปี 2567 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักการสำคัญ โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและประชาชนในวงกว้าง โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพลิกโฉมการศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัล (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีโอกาสและความเสมอ

ภาคทางการศึกษา และพัฒนาสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ตามนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในการส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ในการใช้ระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน จึงส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) โดยให้สถานศึกษาในสังกัดมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีและจัดให้มีการอบรมด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในปีการศึกษา 2567 ต่อไปเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการบริหาร การจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนต่อไป (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

จากการเปลี่ยนแปลงและนโยบายที่ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) รวมถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการบริหารงาน เพื่อให้สามารถใช้ ICT อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) การศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการของผู้บริหารภายในองค์กร ตลอดจนยกระดับความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานนี้จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น (เอกรัตน์ เชื้อวังคำ, 2565)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.ผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2.ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้มีการพัฒนายิ่งๆขึ้นไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 และ การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลโดยการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ National Educational Technology Standards for administrators (2009) Tran (2017) สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) International Society for Technology in Education (2564) ทินกร บัวชู (2562) ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564) จิตมา วรรณศรี (2564) ปณณัฐรา มาเชค (2565) ไสว วีระพันธ์ (2566) กษมา อุดทาเรือน (2566) และพรวิภา เขยกลั่น (2566)

ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
- 3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
- 4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
- 5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน 686 คน รวมจำนวน 704 คน จากศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ปีการศึกษา 2567

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน 241 คน รวมจำนวน 248 คน กำหนดตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
- 3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
- 4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
- 5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ใช้เป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร และภาวะผู้นำดิจิทัล เลือกโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์การบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ จำนวน 1 คน

2) อาจารย์มหาวิทยาลัย/นักวิชาการศึกษาหรือผู้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้หรือมีผลงานในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 1 คน

3) อาจารย์มหาวิทยาลัย/นักวิชาการศึกษาหรือผู้มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้หรือมีผลงานในด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง

บุคคลที่มีหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารสถานศึกษา มีทักษะและความสามารถในการบริหารและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน

1.ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีรวมไปถึงการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนนโยบายแผนกลยุทธ์ตลอดจน ระดมทุนเพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

2.การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีและเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน รวมไปถึงส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

3.ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสรรทรัพยากร อำนวยความสะดวกและกระตุ้น สนับสนุนการอบรมบุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยี สร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการ พัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสร้างรูปแบบการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วม รับผิดชอบในการใช้อุปกรณ์การสื่อสารต่าง ๆ ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึง ส่งเสริม กำกับ ติดตามวิจัยและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนให้มีการประเมินเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systemic Improvement) หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม กำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาในด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ สร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการ สอน

5.การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างความมั่นใจในการเข้าถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมายและ จริยธรรมเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีและกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงและ ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างในการรับผิดชอบทาง สังคมและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหา

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง

วิธีการหรือกระบวนการที่ถูกวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความสามารถของผู้บริหาร ให้สามารถปรับตัวและบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคเทคโนโลยี โดยเน้นทั้ง การอบรมเสริมสร้างความรู้ การปรับเปลี่ยนทัศนคติให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างระบบ สนับสนุนที่ยั่งยืนผู้บริหารในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมี วิสัยทัศน์ รู้จักนำข้อมูล เครื่องมือ และนวัตกรรมมาใช้ประกอบการตัดสินใจ รวมถึงการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัยและตอบโจทย์ยุคสมัย บทบาทของผู้บริหารจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่การควบคุมดูแลภายในโรงเรียน แต่ต้องสามารถเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวทันโลกดิจิทัล และเตรียมความพร้อมทั้งในด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากรให้พร้อมสู่นาคต

4) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา พิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการ

ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567

5) ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567

6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 นั้นประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 9 จังหวัด คือ 1.ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก 2.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก 3.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร 4.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย 5.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ 6.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ 7.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร 8.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี และ 9.ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 1.5 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
3. แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 3.1 การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 3.2 การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
4. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำถือว่ามีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำก็ถือเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ และความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลากหลายประการ ดังนี้

การดี อนันต์นาวิ (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการนำการดำเนินงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รัตติกรณ์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการหรือวิธีการของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ การยอมรับ การใช้ความสามารถและช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น.87) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงสภาพหรือสถานะหรือความสามารถในการนำของหัวหน้า การแสดงออกของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจต่าง ๆ

บุษยา วีรกุล (2558) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมายได้

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงสัมพันธภาพในการใช้อิทธิพลที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม คุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการนำการดำเนินงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น.76-77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำและมีอิทธิพลในกลุ่ม สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563, น.57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะต้องมียุทธศาสตร์พิเศษที่สามารถจะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่ง และอำนาจบารมีที่ได้จากตัวเขาเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความน่าเชื่อถือยอมรับหรือยอมรับในตัวเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

กัญญาภาค จุฑพลกุล (2564, น. 9-10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นให้บังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถในการนำหรือบังคับบัญชาหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือในการชักจูงให้

ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ และแสดงแนวทางการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการกำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จขององค์การโดยเฉพาะในการบริหารจัดการองค์การและการทำงานร่วมกันของคนในองค์การภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างลุล่วงไปได้ด้วยดีและภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและทำให้ผู้ร่วมงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

รัตติกรณ์ (2556) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 1.ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับและเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดของสังคมประเทศชาติรวมถึงโลก 2.เป็นผู้ริเริ่มการแสดงบทบาทที่สำคัญต่อบุคคลอื่น 3. มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ บุคลากรหรือพนักงาน 3.บุคลากรที่มีความผูกพันต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาสูงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความไม่ตั้งใจลาออกจากงานและประสิทธิผลของปฏิบัติงานของบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น.3) กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญดังนี้ การจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสู่การพัฒนาผู้บริหารที่มีให้มีการเติบโตก้าวหน้าและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

บุษยา วีรกุล (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือ เป็นคุณสมบัติ การกระทำและอิทธิพล ของภาวะผู้นำมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การ ถ้าหากองค์การนั้นมีผู้นำที่ดี ผู้นำก็จะทำพาองค์การนั้นประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจในการตัดสินใจต่อกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ อาทิเช่น กำหนดกลยุทธ์ขององค์การ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความไว้วางใจและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าในทุกๆด้าน

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, น.11-13) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหารเพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จขององค์การและทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสำเร็จ ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์การมีดังนี้ 1.ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ของตัวผู้บริหารออกมาใช้ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงใดแต่ขาดภาวะผู้นำแล้ว ก็อาจจะไม่สามารถยกระดับหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ 2.ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในหน่วยงาน ในองค์การทุกองค์การจะมีบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ถ้าหากผู้บริหารใน

หน่วยงานหรือองค์กร มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรได้ 3.ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน 4.เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร องค์กรเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อให้องค์กรรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สุนทร โคตรบรรเทา (2560,น.77) ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารออกมา ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถในเรื่องงานมากเพียงใดแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำก็ไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และภาวะผู้นำจะช่วยประสานลดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน โดยชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์ในหน่วยงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563, น.61-64) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 1.เป็นจุดศูนย์รวมของการร่วมมือกันทำงานกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย 2.บุคลิกภาพส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของผู้นำ 3.การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติตามของผู้ตาม 4.เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย 5.การมีภาวะผู้นำเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่บุคคลอื่น 6.ภาวะผู้นำริเริ่มสร้างโครงสร้างบทบาทเป็นกระบวนการที่มีการระบุหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Yulk (อ้างในบุษยา วิรุกุล,2010) ผู้นำสามารถอธิบายสถานการณ์ที่องค์กรเผชิญอยู่ให้แก่บุคคลในองค์กรให้รับทราบและเข้าใจได้ สร้างเป้าหมาย แรงจูงใจให้แก่บุคคลอื่นในองค์กรให้ทำงานได้อย่างสำเร็จได้ สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือและพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันกับองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่องค์กร

ภูริรัตน์ สุขใส (2565 น.18) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรของผู้บริหารทางการศึกษาให้ประสบในยุคการแข่งขันจำเป็นที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเองให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ช่วยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรเพื่อทำให้บุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพชัดเจนและเข้าใจเพื่อลดความขัดแย้งความสับสน ประนีประนอมหรือประสานงานทั้งในและนอกหน่วยงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาขององค์กร มีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถในการ

ปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิผลของปฏิบัติงานของบุคลากร

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น.3) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory) เป็นการใช่วิธีการวิจัยในการอธิบายภาวะผู้นำในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้เข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมผู้นำ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย 4 กระบวนทัศน์หลัก

1. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait leadership theory paradigm)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 มีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (great man theory) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถจะพัฒนาขึ้นได้ มุ่งเน้นหา ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ (traits/characteristics) ที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตามทั้งใจด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา แม้แต่ในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารก็มักมีการกำหนดคุณลักษณะต่าง ๆ ไว้ และเลือกสรรตามที่กำหนดไว้

ลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีประสิทธิผลจากผลการศึกษาของ Lussier and Achua (2007) มีดังนี้ เช่น มีอำนาจเหนือ (dominance) มีพลังสูง (high energy) เชื่อมมั่นในตนเอง (self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และมีความสามารถที่แสดงออกมาจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง (know it all's) หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ (always right) เชื่อในอำนาจแห่งตนเอง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ยึดความถูกต้องชอบธรรม (integrity) มีปฏิภาณไหวพริบ (intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ยืดหยุ่น (flexibility) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (sensitive to others) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัว (adjustment) มีความเปิดเผย (extraversion) มีความตระหนักรู้ (consciousness) เปิดรับประสบการณ์ (open to experience) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (self-efficacy) เป็นต้น นอกจากลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของบุคคลแล้ว ทัศนคติและนโมทัศน์แห่งตน (attitudes and self-concept) และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ethical behavior) ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลอีกด้วย

2. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership theory paradigm) ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 เนื่องจากกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait leadership theory paradigm) ยังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่าลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำเพราะลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษอย่างไร นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่จึงเปลี่ยนความสนใจจาก คุณลักษณะ ไปเป็น พฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึง

"สิ่งที่ผู้นำพูดและทำ" โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แบบภาวะผู้นำ (leadership style) ในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ ทักษะ และพฤติกรรม (องค์ประกอบสำคัญ) โดยมีพัฒนาการของทฤษฎีในกลุ่มนี้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University leadership style) ศึกษาโดย Kurt Lewin และคณะ จำแนกออกเป็น 3 แบบ คือ แบบอำนาจนิยม (autocratic leadership style) ตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงงานไม่คิดถึงคน ไม่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อมั่นในตัวเอง ผู้นำลักษณะนี้ใช้ได้ดีในภาวะวิกฤตแบบประชาธิปไตย (democratic leadership style) ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม สื่อสารแบบสองทาง ภาวะผู้นำแบบนี้ช่วยเพิ่มผลผลิตและสร้างความพึงพอใจในงาน แต่ทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ และผู้นำแบบนี้ไม่เกิดผลดีในระยะเวลาที่เร่งด่วนและ แบบอิสระเสรีนิยม (laissez-faire leadership style) ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบภาวะผู้นำแบบนี้ก่อให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำเป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 แบบภาวะผู้นำบนเส้นต่อเนื่อง (leadership continuum model) พัฒนาขึ้นโดย Robert Tannenbaum และ Warren Schmidt กำหนดแบบภาวะผู้นำ 7 แบบบนเส้นต่อเนื่องสองแบบจากแบบมุ่งผู้บริหาร (boss centered) สู่มุ่งผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate centered) ซึ่งจากแนวคิดเช่นนี้ การที่จะตอบได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุด จึงอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ ว่าตัวผู้นำเป็นอย่างไร

2.3 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan leadership style) Rensis Likert และ สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารแรงจูงใจ การมีปฏิสัมพันธ์ การใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ แบบใช้อำนาจ (exploitive - authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไม่ไว้วางใจ ช่มชู้มากกว่าชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (benevolent - authoritative) ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยให้รางวัล ยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างสู่บนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง แบบปรึกษาหารือ (consultative - democratic) ผู้บริหารไม่ได้ให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจทั้งหมด รับฟังความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ

สองทางเป็นที่ปรึกษาทุกด้าน และแบบมีส่วนร่วม (participative - democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

2.4 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (Ohio State University leadership style) Ralph Stogdill พัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงาน (initiating structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดบทบาทของตัวเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยเฉพาะบทบาทในหน้าที่พื้นฐาน ซึ่งได้เน้นเรื่องงานเป็นหลัก อีกรูปแบบหนึ่งคือแบบมุ่งคน (consideration) เป็นพฤติกรรมการสร้าง ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดเห็น ติดต่อสื่อสารสองทาง มุ่งความเป็นมิตร ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1. มุ่งงานสูงแต่มุ่งคนต่ำ 2. มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง 3. มุ่งงานต่ำแต่มุ่งคนสูง 4. มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ

3. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency leadership theory paradigm) จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรมที่มุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่นำไปใช้ในสถานการณ์ ผลออกต่างก็พบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ นักวิจัยจึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (situational factor)

4. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (integrative leadership theory paradigm) เป็นผลสืบเนื่องจากทฤษฎีในยุคก่อนหน้านี้ ยังไม่สามารถให้คำอธิบายผู้นำที่มีประสิทธิผลว่ามีความแตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลได้อย่างชัดเจน กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี ซึ่งพบว่า คุณลักษณะ (trait) พฤติกรรม (behavior) ต่างมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (effective leadership) และยังพบอีกด้วยว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ (situation) ที่แตกต่างกันด้วย

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, น.7-11) ได้กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait leadership theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา

บุคลิกภาพความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่างๆ ทางสังคม โดยมีแนวคิดหลัก ๆ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Lewin แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตนินิยม คือผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลัก ตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนนั้นดีกว่าคนอื่น

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือผู้นำที่ปรึกษาสมาชิกก่อนตัดสินใจและมีความเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถเป็นของตนเอง

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม คือผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและสมาชิก จึงไม่กล้าตัดสินใจและปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจทำงานกันเอง

1.2 ภาวะผู้นำของ Ohio State University ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แบ่งเป็น 2 มิติ คือ ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ คือผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลักและผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ คือผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (behavioral leadership theories) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำ ในการทำหน้าที่ของผู้นำ โดยทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า อิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรม ผู้นำมีจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้แยกออกได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ ๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan University นำเสนอมีอยู่ทั้งสิ้น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคนเป็นพฤติกรรมที่มีความเชื่อถือ ยอมรับซึ่งกันและกัน ยกย่อง มีความสนิทสนมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ให้สมาชิกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการสื่อสารร่วมกันทั้งสองทาง และผู้นำแบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน คาดหวังว่าผู้ตามควรมีบทบาทอย่างไร ผู้นำจะเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานวางแผนและหาวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Ohio State University นำเสนอจะคล้าย ๆ กับผู้นำมหาวิทยาลัย Michigan University นำเสนอมีอยู่ 2 แบบ คือผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้จะหมายถึง ผู้นำจะพยายามวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานในขณะเดียวกันก็จัดระเบียบการทำงานในองค์กรให้มีช่องทางการสื่อสารและวิธีปฏิบัติงานที่ดี

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะผู้นำของ Blake & Mouton เรียกว่าตาข่ายการจัดการ มี 2 มิติคือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งคน แบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนและงาน จึงเป็นผู้นำประเภทที่ไม่เอาไหน

2.ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ให้ความสำคัญกับคนมากจึงเป็นผู้นำประเภทมิตรภาพสร้างสรรค์

3.ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นผู้นำประเภทประนีประนอม

4.ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากและให้ความสำคัญกับคนน้อย จึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน

5.ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนมาก จึงเป็นผู้นำประเภททีมงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (situation leadership theories or contingency leadership theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญาสามารถวิเคราะห์มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจว่าควรใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดในการแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์ โดยทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มก็จะมีประสิทธิผลสูงขึ้น และสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำจะพิจารณาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขโดยอาศัยผู้นำ

3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ผู้ตามจะยอมรับและพึงพอใจกับพฤติกรรมของผู้นำก็ต่อเมื่อผู้ตามเกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของตนเองตั้งไว้ได้ภารกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงานโดยให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้าและหาทางเพิ่มโอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อย ๆ โดยทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมาย (path- goal theory) จะเน้นให้เห็นว่า ผู้นำจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุด ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ คือ 1.คำถึงผู้ตามสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2.ชี้แนะหรือกำหนดให้ผู้ตามทำตามงานที่มอบหมายกำหนด ทำงานตามมาตรฐานงาน โดยยึดตนเองเป็นหลักเป็นลักษณะผู้นำมุ่งงาน 3.มีการวางเป้าหมายที่ท้าทาย กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามเน้นความเป็นเลิศของผลงาน 4.เน้นการมีส่วนร่วมและให้คำแนะนำแก่ผู้ตามโดยการกระตุ้นให้แลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านการประชุม นอกจากนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสถานการณ์จากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการคือ ปัจจัยจากผู้ตามและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบคือแบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์ แต่ที่มีเพิ่มเติมคือ ความพร้อมของผู้ตาม หมายถึง ความสามารถในการทำงานและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton และ Jago เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่ผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ มุ่งความสำคัญที่การพัฒนาผู้ตามและการมุ่งความสำคัญที่เวลา

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformation and Transactional Leadership Theories) ทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่างก็ส่งผลถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำได้ โดยสังเกตได้จากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามที่ส่งผลต่อกันและกัน

4.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformation leadership theories) เน้นที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรม ส่งเสริมความคิดที่ดี สนองความต้องการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับ กระตุ้นให้ทำงาน มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีการพัฒนาศักยภาพยิ่งขึ้นไป ผู้นำจะใช้อิทธิพลผ่านพฤติกรรมอย่างมีอุดมการณ์และสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะเป็นดังนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคนกล้าและเปิดเผย มีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้อื่น ชื่นนำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดัน ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership theories) เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมโดยให้รางวัล ตอบแทนตามสถานการณ์ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปดังนี้ ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ แลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะให้รางวัล ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ตามจนกว่าจะทำงานสำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น.83-85) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ จากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ละกลุ่มต่างมีจุดเน้นหรือทฤษฎีที่โดดเด่นของตัวเองโดยเฉพาะดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) เป็นกลุ่มศึกษาค้นหาเกี่ยวกับคุณลักษณะพิเศษต่าง ๆ ที่มีในตัวผู้นำและคุณสมบัติต่าง ๆ ติดตัวมาตั้งแต่เกิด (Leaders are born not made)

เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือกลุ่มแรกพยายามหาคำตอบว่า ผู้นำคือใครมีคุณลักษณะอย่างไร และจากการวิจัย ผู้นำมักมีคุณลักษณะที่ดีกว่าผู้ตาม ดังนี้ สติปัญญา การมีส่วนร่วม การพึ่งพาได้ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ กิจกรรม การเข้าสังคม ความมั่นใจในตนเอง ความทะเยอทะยาน การริเริ่ม การตัดสินใจ การปรับตัว ความเสมอต้นเสมอปลาย ความรู้เกี่ยวกับงาน ความร่วมมือ ทักษะในการพูด ความรับผิดชอบ

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา กลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร

3 ทฤษฎีด้านสถานการณ์ (Situational or Contingency Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ กลุ่มนี้พยายามตอบคำถามว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้างเพื่อที่จะนำคนอื่นได้

ธีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย (2563, น.68-73) กล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ 10 ทฤษฎี ดังนี้

1.กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great-Man Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า ผู้นำและผู้ตามมีลักษณะพิเศษต่างกัน ซึ่งลักษณะพิเศษนั้นอาจจะมีเหนือกว่าผู้ตามได้ อาทิเช่น พลังกาย พลังสมอง ที่สืบเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมในแต่ละยุค นักทฤษฎีที่สนใจและศึกษาในเรื่องนี้ มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้ อาทิ William James (1880), Galton's (1869), Woods (1913), Wiggam (1931), Carlyle's (1841), Domn (1936) และ Jannings (1960)

2.กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นศึกษาบุคคลซึ่งเป็นผู้นำ โดยเชื่อว่าประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะเห็นหรือดูได้จาก บุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นคุณลักษณะ (Trait) ของผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีมีนักทฤษฎีกลุ่มที่สำคัญ ๆ ได้แก่ L. Bernard (1926), W.V. Bingham (1927), O. Tead (1929), C.E. Kilboure (1935), Bird (1940), Smith, & Kruger(1933) และ O.W. Jenkins (1497) เป็นต้น

3.กลุ่มทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่บุคคลหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขาในขณะนั้น สามารถที่จะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งในยามวิกฤติได้ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ นักทฤษฎีที่ศึกษาแนวความเชื่อนี้ ได้แก่ E. Murnford (1909), E.S. Borgdus (1918), W.E.Hocking (1924), H.S. Person (1928), J. Schneider (1937), A.J. Murphy (1941) และ Spiller (1929) เป็นต้น

4. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Personal-Situational Theories) ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่มารวมกับทฤษฎีสภาพแวดล้อม โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำ

สืบเนื่องมาจากลักษณะของผู้นำเอง ลักษณะของผู้ตาม และลักษณะของสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวผู้นำและผู้ตามอีกประการหนึ่ง ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตามนักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ Westburgh (1931), Case (1933), J.F. Brown (1936), Hook (1943), Base (1960), Bernard (1938), Rainno (1995), Stogalil (1948), Gerth & Mills (1952), Gibb (1954), Stogaill & Shartle (1955) และ Bennis (1961)

5.กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories) นักทฤษฎีนี้เชื่อว่า การศึกษาภาวะผู้นำโดยการนำหลักการจิตวิเคราะห์ อธิบายพฤติกรรมของภาวะผู้นำได้เหมือนกับการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ จิตวิเคราะห์เข้าใจถึง Id คือ สัญชาตญาณโดยกำเนิดของมนุษย์ Ego การได้รับภายหลังจากการเลี้ยงดู การฝึกฝน เรียนรู้ และ Superego เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างจิตใจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นมาตรฐานทางศีลธรรมและคุณธรรมที่คอยควบคุมพฤติกรรมของเรา โดยทำหน้าที่ตามหลักการที่ถูกต้องและเหมาะสม เช่น การบอกว่าไม่ควรทำสิ่งที่ผิดกฎหมายหรือขโมย ในขณะที่ ego จะคอยพยายามทำให้เราปฏิบัติตามความต้องการของตัวเองในขอบเขตที่เหมาะสม นักทฤษฎีที่สำคัญๆ ในความเชื่อด้านนี้มี Freud (1922), Frank (1939), Fromm (1944), Erikson (1964), H. Levinson (1970), Wolman (1971), Langer (1972), Gatzke (1973), Waite (1977), Davis (1975), Devries (1977) และ Hummel (1975)

6.กลุ่มทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction - Expectation Theories) แนวคิดตามทฤษฎีนี้กล่าวว่า สมาชิก คนใดคนหนึ่งในกลุ่มจะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่า คนนั้นเป็นผู้ริเริ่มความเป็นผู้นำ และความเป็นผู้นำนั้นจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ของกลุ่ม องค์ประกอบที่เป็นสถานการณ์ผู้นำของกลุ่มมี 3 ประการคือ 1) อำนาจตามตำแหน่ง บางกลุ่มผู้นำจะมีอำนาจตามตำแหน่งแต่บางกลุ่มผู้นำจะไม่มีตำแหน่งเลย สำคัญในองค์ประกอบนี้ก็คือ การที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งมากหรือน้อย ทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน 2) ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจคือ ภาระงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจจะยากง่ายแตกต่างกัน งานบางอย่างต้องสนใจวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจำนวนมาก ประกอบในการตัดสินใจ ความยากง่ายของงาน มีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบ 2 ประการแรกที่กำลังกล่าวมาข้างต้น ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำหากผู้นำเป็นที่ยอมรับและมีความสามารถตามที่คาดหวัง การติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นไปได้ดีด้วยดี โอกาสในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ง่ายขึ้น นักวิชาการคิดในกลุ่มทฤษฎีนี้ อาทิเช่น Homans (1950) Hemphill (1954) Stogdill (1974) Bass (1960) M.G. Evans (1970)

7.กลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์มีความรับผิดชอบ รักอิสระ มีความใฝ่ดี มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การ ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและความเป็นปึกแผ่น โดยทฤษฎีให้ความสำคัญของมนุษย์ นักทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่า ผู้นำของกลุ่มจะต้องมีแนวคิด ดังต่อไปนี้ 1) เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ ความหวัง 2) เมื่อมนุษย์ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมจะต้องมีการควบคุมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย 3) ภารกิจของผู้นำ คือ จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อม หรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์เพื่อที่จะปฏิบัติงานสนองความต้องการของตนเองและองค์การได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ตามในเวลาเดียวกันนักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ McGregor (1960, 1966), Argyris (1957, 1962, 1964), Likert (1961, 1967), Blake, & Mouton (1964, 1965), Hersey, & Blanchard (1969, 1972) และ Raddin (1977) เป็นต้น

8.กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า การที่ผู้ติดตามยินยอมหรือยอมรับที่จะปฏิบัติตาม หรือยอมรับในตัวผู้นำนั้น เพราะทั้งสองฝ่ายต่างมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันนักทฤษฎีตามแนวคิดนี้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ Blau (1964), T.O. Jacobs (1971), G.C. Homans (1958), J.G. March, & H.A. Simon (1958), J.W. Thibaut, & H.H. Kelley (1959)

9.กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ ผู้ที่ได้รับฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ มอบหมายงาน การจูงใจนักทฤษฎีตามแนวคิดนี้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ Aarovich & Khotin (1929), Mcwhinney, & Ford (1977), W.E. Scott (1977), Sims (1977) และ Davis, & Luthans

10.กลุ่มทฤษฎีรับรู้และปัญญา (Perceptual and Cognitive Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้มี ความเชื่อในกระบวนการรับรู้ของผู้นำ อันที่การรับรู้ การมองการณ์ไกล มีความรู้ความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหาราน รู้และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ที่สำคัญ ๆ มี Preff (1977), Caldor (1977), Mitchell (1979), Bass (1976), Lieberman (1976), Bryson and Kelley (1978), และ Wroom and Yetton (1974) ซึ่งกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของ Bernard M. Bass (1985) แนวการวิจัยของ Bass ได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1. ภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ (Transformation Leadership) ยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารพยายามจะยกระดับความน่าจะเป็นผลงานให้สูงขึ้น โดยยกระดับตามความต้องการของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงเพื่อยกระดับผลงานปัจจุบันไปสู่อนาคตที่สูงขึ้น โดยใช้แรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เหนือความคาดหมาย จากภาวะผู้นำเหนือรูปแบบ (Transformation Leadership) ของ Bass ได้ค้นพบภาวะผู้นำ ได้ 3 แบบ ดังนี้ 1. ผู้นำแบบมีอำนาจบารมี (Charismatic) คือ มีความเชื่อมั่นใจตัวเองสูง กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงการบริหารได้ตลอด มีจิตวิทยาในการพูดโน้มน้าวให้คนปฏิบัติงานตามกำหนด ผู้นำแบบนี้จะต้องมีผู้ตามที่ศรัทธาเป็นอย่างมาก 2. ผู้นำแบบเอ็กต์บุคคล (Individualized Consideration) จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะกำหนดแผนระบบงานเองและตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล โดยใช้การสื่อสาร 2 ทาง คือการสั่งการและการนำเสนอ ผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน 3. ผู้นำแบบกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual Stimulation) จะไม่ใช้อารมณ์ในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาผู้ตามจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยการพูด

2. ภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ (Transactional Leadership)

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้คือ จะเป็นผู้กำหนดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้อย่างบรรลุผล ผู้บริหารทราบว่าผู้ตามมีความต้องการอย่างไร ผู้บริหารจะบ่งชี้ผู้ตามจะบรรลุเป้าหมายความต้องการได้ปฏิบัติตามบทบาทที่ผู้บริหากำหนดไว้ ผู้บริหารคำนึงถึงการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุผลตามกำหนด

จากภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ (Transactional Leadership) Bass ได้ค้นพบผู้นำ 2 แบบดังนี้

2.1 ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติและให้รางวัล (Contingent Reward) ผู้กำหนดกระบวนการและผลของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ระหว่างการทำงานจะมีการสื่อสารกันตลอดเวลา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน บทบาทของผู้นำคือ สนับสนุนกระตุ้นให้กำลังใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้ มีความคงเส้นคงวาในขั้นตอนการทำงาน

2.2 ผู้นำแบบมีข้อยกเว้นหรือสนับสนุนตามสถานการณ์ (Management by Contingent Aversive Reinforcement) ผู้นำแบบนี้จะใช้การให้รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับบทบาทในการทำงานและปฏิบัติตาม เพื่อจะได้รางวัลตามที่ผู้นำสัญญาว่าจะให้ พร้อมกับให้ความภาคภูมิใจในผลงานนั้น จะเป็นผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในผลงานนั้น และจะทำให้ต่อไปแม้ว่าจะไม่มีรางวัลก็ตาม

สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้ 1.แบบทฤษฎีคุณลักษณะเน้นที่คุณสมบัติและลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จ เช่น ความมั่นใจ ความสามารถในการ

ตัดสินใจ และความคิดเชิงบวกเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2.แบบทฤษฎีพฤติกรรม มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของคนที่เป็นผู้นำ เช่น รูปแบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นทั้งที่เป็นการทำงานและแบบมุ่งเน้นคน ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เหมาะสมสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของทีม 3.แบบทฤษฎีสถานการณ์ เชื่อว่าความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำควรปรับรูปแบบการปฏิบัติงานและนำแต่ละรูปแบบไปใช้ตามสถานการณ์ เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายของสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

รัตติกรณ์ (2556) การพัฒนาภาวะผู้นำ มีความสำคัญเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้นำให้มีประสิทธิผลทั้งด้านบทบาทและกระบวนการของภาวะผู้นำเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 1.ได้ตระหนักว่าตนเองมีจุดแข็ง จุดที่ควรนำมาพัฒนาในการเป็นผู้นำ 2.ทำให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาความสามารถใหม่หรือทำให้เกิดความก้าวหน้าขึ้น 3.สนับสนุนให้ผู้นำสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ระหว่างกระบวนการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยองค์กรสนับสนุนผ่านวัฒนธรรมองค์การและระบบต่าง ๆ

บุษยา วีรกุล (2558) การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญเพื่อการฝึกอบรมหรือกระบวนการที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความสามารถของสมาชิกด้านการเป็นผู้นำตามที่ต้องการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญมากเพราะผู้นำที่มีคุณภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้คนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในที่ทำงาน หากผู้นำไม่มีคุณธรรม หรือทักษะที่ดี อาจทำให้องค์กรล้มเหลวและไม่มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดกิจกรรมและเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

รัตติกรณ์ (2556) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การออกแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล ประกอบไปด้วย

1.วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยอธิบายผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหลังจากได้รับการอบรม และการฝึกอบรมนี้จะช่วยพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำอย่างไร

2.เนื้อหาการฝึกอบรมควรชัดเจน เรียงลำดับความรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

3. มีการเรียงลำดับเนื้อหาอย่างเหมาะสม มีการจัดเรียงลำดับให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ อาทิเช่น เรียงเนื้อหาจากง่ายไปยาก แบ่งเนื้อหาซับซ้อนออกเป็นส่วน ๆ เพื่อง่ายต่อการเรียนรู้

4. มีการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม อย่างเช่น มีการสาธิต บรรยาย เปิดโอกาสให้มีการอภิปราย และการฝึกปฏิบัติ

5. มีการฝึกปฏิบัติการ เพื่อประยุกต์หลักการนำไปปฏิบัติงานจริง

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับในเวลาที่เหมาะสม และตรงประเด็นในการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลจากการอบรม

7. เพิ่มความมั่นใจในตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมควรได้รับโอกาสสนับสนุนให้มีประสบการณ์ที่ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ มีการกล่าวยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง

8. มีกิจกรรมติดตามผลที่เหมาะสม โดยการมีระยะเวลาติดตามผลหลังจากการอบรมเสร็จสิ้น อาจจะมีการประชุมเพื่อทบทวนความก้าวหน้า ปัญหาหรืออุปสรรค ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและมีการสอนงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมอบรม โดยการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ดังกล่าวจะสอดแทรกเทคนิคพิเศษต่าง ๆ เพื่อให้การอบรมนั้นประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1. การใช้ตัวแบบบทบาทพฤติกรรม เป็นการสาธิตและการแสดงบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. อธิบายกรณีศึกษา เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ในองค์การ จากลำดับรายละเอียดของเหตุการณ์ แล้วสรุปย่อเหตุการณ์ยาวประมาณ 2-3 นาที 3. การจำลองเหตุการณ์และเกมส์ทางธุรกิจ โดยมีการจำลองเหตุการณ์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้เรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหา ผลลัพธ์ของการตัดสินใจแก้ปัญหาดังกล่าว

จิตมา วรณศรี (2564, น.122-1126) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 6 วิธี ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านการอ่าน การฟัง เพื่อศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่น หนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ ความรู้ที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ตที่น่าเชื่อถือ หรือการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

2. การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน โดยผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ เครื่องมือทางเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาความรู้ตามที่ต้องการ ผู้บริหารสามารถใช้อุปกรณ์ อาทิ คอมพิวเตอร์ ไอแพด เพื่อสืบค้น เรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มที่มีเนื้อหาที่หลากหลาย สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

3. การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ หรือผู้ที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ

4. การฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกคิดปฏิบัติแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง

5.การมีพี่เลี้ยงสอนงาน อาจจะเป็นผู้บริหารอาวุโส ผู้บริหารที่มีประสบการณ์หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นโค้ช แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

6.การใช้เครือข่ายชุมชนมืออาชีพ เป็นการส่งต่อ ถ่ายทอดความรู้ แนวความคิดของสมาชิก เพื่อให้ได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย

ปณณฐฐา มาเชค (2565, น.113-116) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน

1. การประเมินตนเอง (Self-Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาภาวะผู้นำโดยดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินภาวะผู้นำของตนเอง การรับฟังข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากครู ผู้เกี่ยวข้อง ครอบครัว รวบรวมข้อมูลและประมวลเป็นสารสนเทศ ในการประเมินภาวะผู้นำ จัดลำดับความสำคัญ และกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2.การศึกษาเรียนรู้ (Learning) ดำเนินการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทักษะ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา โดยอาจใช้วิธีการอ่าน การฟัง จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมาย

3.การฝึกปฏิบัติ (Practice) นำความรู้ความเข้าใจที่ได้ศึกษาเรียนรู้ไปสู่การฝึกปฏิบัติจริง โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การลงมือปฏิบัติจริง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4.การสนับสนุนจากผู้อื่น (Support from others) เป็นขั้นตอนติดตามและเสริมแรงระหว่างฝึกปฏิบัติ ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้อื่น ให้ผลสะท้อนกลับ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการฝึกฝนพัฒนาภาวะผู้นำต่อไป

5.การประเมินผลการพัฒนา (Development Evaluation) ศึกษาวิเคราะห์ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการพัฒนาตนเอง หลังจากการฝึกปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนด

สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสามารถทำได้หลายวิธี โดยมีแนวทางและวิธีการที่สามารถช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ คือ โดยการเข้าร่วมการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำต่าง ๆ ฝึกอบรมด้านทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น การหาประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำ สถานการณ์ต่าง ๆ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ศึกษาเรียนรู้จากจากผู้อื่นหรือจากพี่เลี้ยงสอนงาน รวมไปถึงได้รับประเมินผลการพัฒนาการเป็นผู้นำพร้อมทั้งให้ผลสะท้อนกลับ และนำผลสะท้อนกลับนั้นมาปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ความหมายภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

Hughes (2017) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล คือการมีความคิดและวิธีการทำงานแบบดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร มีความกล้าหาญที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการเห็นอกเห็นใจ อ่อนน้อมถ่อมตนในขณะที่ทำงาน

Petry (2018) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล คือเกิดจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวทำให้เกิดความท้าทายกับภาวะผู้นำใหม่ๆ ภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการใช้ความรู้ความสามารถของคนในองค์กร

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้อำนาจในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการนำดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทที่ส่งผลให้องค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิตติมา วรณศรี (2564, น.121) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล คือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและช่วยส่งเสริมบุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

แกมมณี พุทธนิยม (2564) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและกรอบแนวคิดที่ทำให้บุคคลหรือองค์กรทำให้สมาชิกในองค์กรอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัล

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, น.76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นทักษะหรือกรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรให้อยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ โดยทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัลคือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสื่อสารอย่างรอบด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรม

บุญณัฐฐา มาเชค (2565, น.104) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง ทักษะ วินัยและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัล โดยความสามารถปรับตัวใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผ่านกระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วยทักษะการเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรหรือทีมงานในบริบทที่ถูกกำหนดโดยเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำเสนอ

แนวคิดใหม่ในการบริหารและการพัฒนาสมองขององค์กรในยุคที่มีข้อมูลข่าวสารมากมายและเครื่องมือทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญได้ ดังนี้

ผู้บริหารตามที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standards for administrators: NETS-A) (2009) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ซึ่งจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและการประยุกต์ใช้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคนในองค์กร โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในกระบวนการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องตามแผนเชิงกลยุทธ์ในทุกระดับ การสนับสนุนนโยบายการระดมทุนเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (digital age learning culture) ผู้นำทางการศึกษาต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ในสถานศึกษา การจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง ได้แก่ การตรวจสอบนวัตกรรมที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น และชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัล

3.ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานมืออาชีพ (excellence in professional practice) ผู้นำทางการศึกษาต้องสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม การจัดสรรเวลา ทรัพยากรและการเข้าถึงอย่างต่อเนื่อง การผสมผสานทางเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ การอบรมพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี การสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือในยุคดิจิทัล การวิจัยทางการศึกษา แนวโน้มการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

4.การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (systematic improvement) เพื่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสม แหล่งเรียนรู้ที่

มีคุณค่าการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายผลลัพธ์ ค้นหา ปรับปรุงพฤติกรรม ทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (digital citizenship) ผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความตระหนักในทางสังคมจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา เป็นการผสมผสานทักษะผู้นำที่เป็นนวัตกรรม สมรรถนะทางเทคโนโลยีของผู้นำ มีความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ มีการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ บนพื้นฐานตามหลักจริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่จำเป็นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา

Tran (อ้างในจิตติมา วรณศรี, 2017) องค์กรประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรู้ดิจิทัล ผู้นำต้องเข้าใจและตระหนักในบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน ผู้นำต้องมีความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการประเมิน การสร้าง และสื่อสารด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยี

2. วิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม มีแรงจูงใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์

3. ทดลองและพัฒนา ผู้นำเชิงดิจิทัลต้องกล้าในการสร้างนวัตกรรมใหม่ กล้าคิดค้น ทดลอง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เอื้ออำนวยในการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด ทดลอง พัฒนาสิ่งใหม่เพื่อให้มีวิธีการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

4. อำนาจความสะอาด ผู้นำเป็นสื่อกลางในการช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรรุ่นใหม่และรุ่นอาวุโสเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ และใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยอาจจะให้มีเลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ วิธีการ เครื่องมือใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น.121-126) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and vision) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีในระดับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาหรือแผนการเรียนของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด รวมไปถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีวิจัยเป็นฐานรองรับ

2.การเรียนรู้การสอน (Learning and Teaching) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมให้ความช่วยเหลือครูในด้านการใช้เทคโนโลยีการใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การปรับปรุงผลการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและประเมินความต้องการของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี จัดทำแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

3.การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (productivity and professional practice) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและเพิ่มการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือในการบริหารจัดการ และใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการปฏิบัติงาน ในการเข้าถึงข้อมูลบุคลากร ข้อมูลนักเรียน ละใช้เครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ (Support, management and operation) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณหรือทุนเพิ่มเติมในการใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน มีการซ่อมแซมปรับปรุงอุปกรณ์เทคโนโลยีตามความเหมาะสม และตรวจสอบความพึงพอใจของผู้ใช้งานในการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการดังกล่าวอยู่เสมอ

5.การวัดและประเมินผล (assessment and evaluation) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีมาเป็นฐานในการวัดและประเมินผลผู้เรียน ประเมินการสอนของครู ประเมินระบบธุรการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ให้การพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการใช้เทคโนโลยี รวมไปถึงประเมินสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

6.ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ (social, legal and ethical issue) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ ลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ รวมไปถึงเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

International Society for Technology in Education หรือ ISTE (อ้างในเจษฎา ชวนะไพศาล, 2564, น.33-35) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหาร โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจ อำนาจความสะกดก เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองแผนงาน นโยบายและแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. สร้างแรงบันดาลใจและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น
2. มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการเชื่อมโยงเทคโนโลยี ผสานกับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
3. ดำเนินการสนับสนุนการเชื่อมโยงเทคโนโลยีให้ตอบสนองต่อแผนงาน นโยบาย แผนกลยุทธ์ ตลอดจน ระดมทุนเพื่อ สนับสนุน

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Digital-Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างรูปแบบและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ
3. จัดบรรยากาศการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. สร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานรู้ด้วยเทคโนโลยีและ เชื่อมโยงเข้ากับหลักสูตร
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับเพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล

3. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อม อำนวยความสะดวก ในการเข้าถึงเทคโนโลยี และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. จัดสรรทรัพยากร อย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและเกิดการบูรณาการให้เข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อสร้างความมั่นใจของการเติบโตทางเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ
2. อำนวยความสะดวกและกระตุ้นสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในสังคมแห่งการเรียนรู้โดยการจัดอบรมในการใช้เทคโนโลยี

3. ส่งเสริมและสร้างรูปแบบการสื่อสารการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในการ ใช้อุปกรณ์การสื่อสารต่าง ๆ ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริม กำกับ ติดตามงานวิจัยทางการศึกษา และแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย ตลอดจนสนับสนุนให้มีการประเมินเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพใน การเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systemic Improvement) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ร่วมมือกันกำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เพื่อปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ ยกย่อง ระดับ ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ผ่านการใช้สื่อด้าน เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2. กำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เพื่อปรับปรุงสมรรถนะ ของบุคลากรและการเรียนรู้ของนักเรียน

3. สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่าง สร้างสรรค์และ ชำนาญ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการปฏิบัติงาน

4. สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนา อย่างเป็นระบบโดยการสร้างและยกระดับความ ร่วมมือเชิงกลยุทธ์

5. สร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี บูรณาการระบบ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในจริยธรรม และกฎหมาย

1. สร้างความมั่นใจต่อการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้เรียน

2. ปฏิบัติตาม กฎหมายและจริยธรรมส่งเสริม เป็นแบบอย่างและกำหนดนโยบาย ด้านความปลอดภัย สำหรับการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัล

3. ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างในการรับผิดชอบทางสังคมที่เกิดจากการใช้ เทคโนโลยี

4. เป็นแบบอย่างและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทางวัฒนธรรมที่ เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ผ่านการใช้เครื่องมือสื่อสารร่วมสมัยและการ ทำงานร่วมกัน

ดาวรรุณณ ถวิลการ (2564, น.10-12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ได้แก่

1.1) สร้างแรงบันดาลใจและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันถึงการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรยุคเศรษฐกิจดิจิทัลร่วมกันเพื่อตอบสนองให้เกิดเป้าหมายการเรียนรู้และการสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำทางการศึกษา

1.2) การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่อเนื่องในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีไปใช้การดำเนินการแผนเชิงกลยุทธ์ในทุกระดับตามวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านเทคโนโลยี

1.3) การสนับสนุนนโยบายการระดมทุนเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีและการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านเทคโนโลยี

2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลในองค์กร โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

2.1) การตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาอย่างต่อเนื่องของการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

2.2) การส่งเสริมการมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.3) การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับเทคโนโลยีและการเรียนรู้

ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อตอบสนองแต่ละความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนทุกคน

2.4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น และชุมชนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัล

3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ

3.1) การจัดสรรเวลา ทรัพยากรและการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องราบรื่นในการผสมผสานทางเทคโนโลยี

3.2) การอำนวยความสะดวกและการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการกระตุ้นอบรมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้และใช้เทคโนโลยี

3.3) การส่งเสริมและการสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือในยุคดิจิทัล

3.4) การให้ความสนใจการวิจัยทางการศึกษาและความน่าสนใจแนวโน้มที่ปรากฏว่ามีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียน

4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1) การเปลี่ยนแปลงของการนำระบบซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุผลสำเร็จสูงสุดของเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม

4.2) การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายผลลัพธ์และค้นหาปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

จิตติมา วรณศรี (2564, น.119-120) ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.ทักษะทางเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียด คือ

1.1 เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

1.2 ตระหนักถึงและส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม

1.3 มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม

1.4 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้

1.5 เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีมีวิจรรย์ญาณในการรับรู้ข้อมูลและใช้ข้อมูลจากสื่อออนไลน์

1.6 พัฒนาทักษะครูและส่งเสริมครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี

2.ความฉลาดทางสังคม โดยมีรายละเอียด คือ

2.1 เข้าใจภาษากาย เข้าใจความรู้สึกและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นมิตร

2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

- 2.3 มีทักษะการเจรจาต่อรองเพื่อลดการขัดแย้ง
- 2.4 สามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกอย่างเหมาะสม
- 2.5 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้
- 3. ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม
 - 3.1 มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า แสวงหาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง
 - 3.2 เป็นผู้นำการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและเป็นบุคคลที่รอบรู้
 - 3.3 มีทักษะการคิดแบบบูรณาการ คิดวิธีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา
 - 3.4 มีทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบ และทดลองนวัตกรรมใหม่
 - 3.5 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน
- 4. การจัดการองค์กรทั้งระบบ
 - 4.1 กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานที่มุ่งนวัตกรรมอย่างชัดเจน และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ
 - 4.2 กระจายอำนาจให้ครูตัดสินใจและเรียนรู้จากการทำงาน
 - 4.3 มีทักษะการนิเทศ ให้คำแนะนำครูในการจัดการเรียนรู้
 - 4.4 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงสถานศึกษา
 - 4.5 พัฒนาครูโดยใช้ชุมชนเรียนรู้มีอาชีพ
 - 4.6 สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนความรู้

ปณณิฐา มาเชก (2565, หน้า105-106) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนา นวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์สนับสนุนเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล
- 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีสามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสภาพแวดล้อมที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล

3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพ โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

4) ความเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในองค์การ (Talent Administration) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความสามารถของคนในองค์กร บริหารจัดการและสร้างทักษะความสามารถของคนในองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ

5) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic improvement) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์การ โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์และขับเคลื่อนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในการเรียนรู้เกี่ยวกับดิจิทัลในองค์การ ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและมีความรวดเร็วในการตัดสินใจและ 7) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อความก้าวหน้าของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

ทินกร บัวชู (2562, น.289-290) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์การ การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์การด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ

3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิด

ประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของ ทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการ ทำงานการสร้างสรรคนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ตามแผนที่กำหนดการจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติใน องค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

ไสว วีระพันธ์ (2566, น.105-106) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือ หน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบรอบด้าน เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก คนโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การที่กลุ่มของคนหรือกลุ่มที่มีการประสานงาน ด้วยระบบอินเทอร์เน็ต หลากหลายช่องทาง หรือทำงานร่วมกันหรือลงมือทำกิจกรรมมีความสัมพันธ์ ระหว่างกันในหลายด้าน ทางด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้ เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ และเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการ

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน แบบไร้ขีดจำกัด มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบซึ่ง เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผล หลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการบริหารจัดการ

5) การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถใช้เครื่องมือทางดิจิทัล มีกลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคดิจิทัล

และ 6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์ และสร้างจริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

พรวิภา เขยกลิ่น (2566, น.213-214) จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้ข้อสรุปผลการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล มีจำนวน 22 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา 2) มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย 3) มีการปรับหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 4) สร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล 5) สร้างแรงบันดาลใจและเชื่อมโยงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 6) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 7) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีนโยบายการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้เรียนอย่างชัดเจน 8) มีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล 9) การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรและเสริมพลังเพื่อให้เกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด 10) สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลได้ 11) ปรับองค์กรให้สามารถ ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว 12) ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICTอย่างต่อเนื่อง 13) สร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ทางดิจิทัล 14) ทำองค์กรให้พร้อมที่จะเรียนรู้ ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา 15) ปลุกฝังการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออนาคตขององค์กร 16) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและทักษะที่จำเป็น 17) การชักชวนและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 18) มีการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานและการเรียนการสอนโดยใช้ ICT เป็นฐาน 19) มีการติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษา 20) มีความสามารถจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนและท้าทายในยุคดิจิทัลได้ 21) ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 22) มีความสามารถในการกำหนดแผน กลยุทธ์ ทิศทางการพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง

2) การสร้างเครือข่าย มีจำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) เปิดโอกาสทางความคิดการตัดสินใจในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ 2) มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน 3) มีการเปิดพื้นที่ทางความคิด การตัดสินใจการแสดงความสามารถ สร้างสรรค์ ผลงานอย่างอิสระ

4) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 5) สร้างความไว้วางใจระหว่างทีมงานที่บุคลากรรู้สึกว่ามีอำนาจในการแบ่งปันความคิดและทำงานร่วมกันได้ 6) สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้เรียน 7) มีการสื่อสารและสร้างความร่วมมือภายในองค์กรและระหว่างองค์กร 8) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน

3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ 1) มินวัตกรรมและทดลองใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ 2) มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ 3) มีการเรียนรู้และเรียนรู้ใหม่ (learning and re-learning) พร้อมที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ 4) สามารถสร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมทางดิจิทัล 5) มีความกล้าในการเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง 6) ต้องมีแนวคิดในการมองไปข้างหน้ายอมรับ การเปลี่ยนแปลง 7) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 8) มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ 9) มีการขับเคลื่อนการทำงานด้วยระบบดิจิทัล 10) มีการเชื่อมโยงผู้คนแทนการสั่งการ และควบคุม

4) การมีทักษะทางเทคโนโลยี มีจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีทักษะการใช้เทคโนโลยีและการใช้แพลตฟอร์มในการขับเคลื่อนการทำงาน 2) มีสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล 4) มีความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 5) มีความสามารถในการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ 6) มีภาวะผู้นำทางดิจิทัล 7) ต้องเป็นแบบอย่างด้านทักษะและเทคนิค ในการใช้เครื่องมือดิจิทัล 8) มีความรู้และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบนสังคมโลกทุกด้าน อย่างรู้เท่าทัน 9) สามารถออกแบบการเรียนรู้ขององค์กรให้เปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลได้

5) การพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน 2) มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเป็นมืออาชีพ 4) สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งใหม่และตัดสินใจได้ อย่างสร้างสรรค์ 5) สนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

และ 6) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้ 2) ยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและใช้เป็น เครื่องมือในการทำงานขององค์กร 3) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 4) เห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารภายในองค์กร

กษมา อุดทาเรือน (2566) จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนได้ข้อสรุปผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรม

ดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

2.การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กร

3.ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

4.การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ดังตารางดังต่อไปนี้



จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้แสดงทักษะ และพิจารณาความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งมากกว่า 60 % ขึ้นไปพบว่า มีจำนวนองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล 3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล มาจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีรวมถึงการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนนโยบายแผนกลยุทธ์ตลอดจน ระดมทุนเพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการใช้วัตรกรรมในการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีและเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน รวมไปถึงส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสรรทรัพยากร อำนาจความสะดวกและกระตุ้นสนับสนุนการอบรมบุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยี สร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสร้างรูปแบบการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมรับผิดชอบในการใช้อุปกรณ์การสื่อสารต่าง ๆ ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึง ส่งเสริมกำกับ ติดตามวิจัยและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนให้มีการประเมินเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systemic Improvement) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม กำหนดตัวชี้วัดรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาในด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ สร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความมั่นใจในการเข้าถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีและกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างในการรับผิดชอบทางสังคมและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ

แนวคิดการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน และอินเทอร์เน็ต เพื่อติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล ทำธุรกิจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

ในยุคดิจิทัล การเข้าถึงข้อมูลและบริการต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสะดวก โดยการใช้เทคโนโลยีในหลายด้าน เช่น การศึกษา การสื่อสาร การค้าออนไลน์ การบันเทิง และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิตด้วยเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบายให้กับผู้คนในสังคมมากขึ้น

ยุคดิจิทัลยังนำไปสู่การพัฒนาใหม่ ๆ ในด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ รวมถึงการเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ที่เปลี่ยนวิธีการสื่อสารของผู้คนในระดับทั่วโลกอีกด้วย

ยุคดิจิทัล (Digital Era) ประกอบด้วย

ยุค Digital 1.0 เปิดโลกอินเทอร์เน็ต เป็นยุคเริ่มต้นของอินเทอร์เน็ต (Internet) เปลี่ยนจากกิจกรรมจากออฟไลน์เป็นออนไลน์ มากขึ้น ทำให้เข้าถึงข่าวสารได้ง่ายตลอด 24 ชั่วโมง

ยุค Digital 2.0 ยุคโซเชียลมีเดีย ต่อจากยุค Digital 1.0 เป็นการสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เรียกว่าสังคมออนไลน์ (Social Network)

Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและปัญญา เป็นยุคที่มีการใช้ข้อมูลที่มีจำนวนมากให้เกิดประโยชน์ การเติบโตของยุคโซเชียลมีเดีย และ E-Commerce จึงทำให้เกิดการขยายของข้อมูลมหาศาลของแต่ละองค์กร หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มมีการนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยข้อมูลจะถูกนำมาประมวลผล จัดสาระสำคัญวิเคราะห์ เพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆขององค์กร และเริ่มมีการนำเทคโนโลยีระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลการเข้าถึงทรัพยากรข้อมูลตามการใช้งาน ผ่านอินเทอร์เน็ตและสามารถแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services)

Digital 4.0 เทคโนโลยีที่ชาญฉลาด ทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติ ถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดภาระของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพในการใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ โดยเรียกชื่อยุคนี้ว่า ยุค Machine to Machine

โลกปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างอิสระของข้อมูล ข่าวสาร บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการใช้ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ดังนั้น การบริหารองค์การโดยเฉพาะสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลจึงต้องวางแผนการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความชัดเจน ถูกต้องและรวดเร็วเป็นแบบทันท่วงที ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมในการจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 และปรับปรุงประสิทธิภาพของการศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีให้มีความก้าวหน้ารองรับการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นต่อไป

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น.27-29) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้ได้เองเพื่อนำไปผลิตเป็นนวัตกรรมใหม่ ทั้งนี้ครูจะเปลี่ยนบทบาทใหม่ละครูต้องมีทักษะใหม่ สำหรับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งบทบาทของผู้สอนคือ การช่วยชี้แนะแนวทาง ช่วยเหลือสนับสนุน โดยครูจะกำกับติดตามการทำงานและ คอยดึงผู้เรียนให้กลับมาอยู่ในกิจกรรมด้วยการตั้งคำถาม ในลักษณะของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) หรือการออกแบบการเรียนรู้แบบสืบสวนสอบสวน (Inquiry- Based Learning) สร้างสรรค์การเรียนรู้ให้หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการ ความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้สอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ และครูทำหน้าที่เป็นคุณอำนวย (Facilitator) มากกว่าการสั่งการ และผู้สอนก็ต้องทำงานกันเป็นทีม เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูต้องปรึกษาหารือกันตั้งแต่เริ่มต้นวางแผน

दारूररण ถวิลการ (2564, น.10-12) กล่าวว่าในยุคดิจิทัลนี้ถือเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่างๆ ซึ่งปัจจุบันแวดวงทางการศึกษาหลายประเทศทั่วโลกกำลังก้าวข้ามรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ ที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัลนั้น ครูควรมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะทางให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียนด้วย ดังนั้นผู้สอนจะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า E-Teacher มีประสบการณ์ในการเรียนรู้แบบใหม่ ถ่ายทอดความรู้ของตนผ่าน

สื่อเทคโนโลยีได้ ในโลกยุคดิจิทัลเราจะสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่มีคุณธรรม เป็นคนดีมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีทักษะที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นทักษะการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความสามารถด้านการใช้มีพื้นฐานและทักษะการคำนวณที่ดี และมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเผชิญปัญหาและสามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับความเป็นพลโลกยุคดิจิทัลรวมถึงทักษะสู่ศตวรรษที่ 21 และพัฒนาไปให้ถึงเพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีทักษะหลักสำคัญ คือ 3R และ 7C ทั้งนี้ 3R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic's) และ 7C ได้แก่ คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Critical Thinking & Problem Solving) คิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม (Creativity & Innovation) ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย (Cross-cultural Understanding) ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork & Leadership) การสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อและข้อมูลสารสนเทศ (Communications, Information & Media Literacy) มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และสื่อเทคโนโลยี (Computing & ICT Literacy) และ มีทักษะการเรียนรู้และอาชีพ (Career & Learning Skills)

ปญญิฐฐา มาเชค (2565, หน้า 83-90) กล่าวว่า ยุคแห่งการใช้ชีวิตในแบบมีดิจิทัลทำให้การจัดการเรียนรู้นั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่าน MOOCs (Massive Open Online Course) การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital platform) และการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Mobile Learning) การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัลนั้นผู้สอนควรมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน ผู้สอนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยคำนึงถึงเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน มุ่งเน้นไปทางด้านการสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การออกแบบกิจกรรมทางการเรียน (Design of Activities) ต้องคำนึงถึงช่วงอายุของผู้เรียน และการออกแบบกิจกรรมในการเรียนรู้ควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนนั้น เมื่อผู้สอนออกแบบการเรียนรู้ควรคำนึงถึงองค์ประกอบทางด้านการออกแบบเนื้อหา การออกแบบกิจกรรม และการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และรูปแบบของการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน อันก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

สรุปการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่

จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน โดยการใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการเรียนการสอน นำสื่อการสอนที่ใช้ในยุคดิจิทัลช่วยให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูสามารถสอนเนื้อหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ และใช้เทคโนโลยีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหา ทักษะ 3R และ 7C เป็นต้น

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้อยู่หลายประการ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (2559) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital Era) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอ โดยผู้บริหารจะต้องแสดงศักยภาพด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาแล้ว ยังส่งผลทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้จึงต้องมี คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงควรเป็นดังต่อไปนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นอย่างที่ที่สามารถใช้ ICT และส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถด้าน ICT มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน และจัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น.65-70) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจระบบการศึกษาของสถานศึกษา กระตือรือร้นที่จะทำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา การบูรณาการเข้าสู่ห้องเรียน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องเป็นแกนนำในให้ข้อมูล นำเสนอ หรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นให้แก่สถานศึกษา เน้นความสำเร็จของผลการเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ การรู้เท่าทันโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาครูและผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพด้านเทคโนโลยี โดยใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุน

การเรียนการสอน การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ รับฟังความคิดเห็น รวมไปถึงการเริ่มต้น ปรับสิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ โดยการจัดหาสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการ พัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

จิตติมา วรณศรี (2564, น.212-222) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความท้าทาย จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่กระทบต่อองค์การทั่วโลก ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องมีการบูรณาการการบริหาร แนวทางต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ อาศัยหลักการการใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดการที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และอาศัยการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ โดยผู้บริหารจะต้อง เป็นบุคคลหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา จูงใจใมนต์สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานแก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา มีสมรรถนะ ดิจิทัล เป็นผู้ริเริ่มสร้างนวัตกรรม แนวคิด วิธีการบริหารใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็น องค์การนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้สอนก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ โดยครูควรมีทักษะดิจิทัล ดังนี้ ทักษะการโค้ช การสื่อสาร การคิดอย่างมี วิเคราะห์ วิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องมีการวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1.ประเมินสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 2.กำหนดกลยุทธ์ที่ท้าทาย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน 3.นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสนับสนุน การดำเนินงานให้สำเร็จ 4.นิเทศ กำกับ ติดตาม ความก้าวหน้า ตรวจสอบระหว่างการทำงาน มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนให้บรรลุเป้าหมาย 5.ประเมินความสำเร็จว่าได้ ดำเนินการตามแผนหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขหรือไม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี ต่อไป

มลฤดี เฟื่องสง่า (2565, น 166-167) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาทางด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรบริหารจัดการเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยการรับรู้และความ ร่วมมือที่ดีของบุคลากร รวมไปถึงให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในการปฏิบัติงาน ในการบริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีและ บริการของสถานศึกษา ได้อย่างทั่วถึง

ปณณัฐฐา มาเชค (2565, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความชัดเจน สะดวก ถูกต้องและรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาดิจิทัลโดยผู้บริหารจะต้องก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาด้วยการใช้ดิจิทัลเพื่อให้บรรลุความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการกระตุ้น ผลักดันให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ สร้างนวัตกรรมดิจิทัลและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการคิดอย่างรวบยอด (Conceptual Skill) มองทุกอย่างเป็นระบบ ในการพัฒนาองค์การอันดับแรกที่ต้องให้ความสำคัญนั่นคือ บุคลากร ดังนั้น กระบวนการพัฒนาคนให้พร้อมสู่องค์กรดิจิทัลจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะฉะนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรโดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการของตนเองให้มีความมั่นใจและความพร้อมใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลตามมา และที่สำคัญอีกประการคือ การสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง สถาบันศาสนาและชุมชน รวมไปถึงองค์กรเอกชนที่มีความรู้ด้านดิจิทัล มาพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันเพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ

พรวิภา เขยกลั่น (2566, น.70) ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา บริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีพร้อมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือการทำงานกับเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ส่งเสริมให้ครูนำสื่อดิจิทัล เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษา สอดคล้องกับบริบทชุมชน และเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมทันกับยุคปัจจุบัน โดยอาศัยการนำที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีคุณลักษณะภาวะผู้นำสามารถบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาได้

สรุปการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอน การเรียนรู้ และการบริหารจัดการภายในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา โดยมีประเด็นหลัก ๆ ที่สำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง

รวดเร็วในโลกดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเรียนการสอน สร้างโอกาสให้แก่ครูและนักเรียนในการเข้าถึงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แนวคิดเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับนักเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 กำหนดให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิตและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดตลอดจน ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง โดยศูนย์การศึกษาพิเศษ มีบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
 3. จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
 4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ
 5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัว และชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา
 6. เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ
 7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด
 8. ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- การปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษดังนี้
1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามปกติ

2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน

3. จัดทำระบบส่งต่อ และส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ

4. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสม

5. ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถพัฒนา สนับสนุน และจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมทั้งของรัฐและเอกชน

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษมีจำนวน 12 กลุ่ม และในส่วนของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 นั้นประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 9 จังหวัด ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2539 ผู้อำนวยการ นางชุดิพร เหล็กคำ ที่อยู่ปัจจุบัน 264 หมู่ 8 ตำบลท่าทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
หมายเลขโทรศัพท์ : 055-906074, 055-906075 หมายเลขโทรสาร : 055-906075
Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก
Website : <http://www.rsec7.ac.th> E- mail : secr7pit@gmail.com
เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอวังทอง อำเภอมโนรมย์ อำเภอบางระกำ อำเภอบางกรวย อำเภอนครไทย อำเภอเนินมะปราง อำเภอพรหมพิรามและอำเภอชาติตระการ
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 ผู้อำนวยการ นายไพฑูรย์ เรืองสุวรรณ ที่อยู่ปัจจุบัน 203 หมู่ 7 ถนนเจดีย์ยุทธหัตถีตำบลปามะม่วง อำเภอเมือง จังหวัดตาก 63000
หมายเลขโทรศัพท์ : 055-512824 หมายเลขโทรสาร : 055-512824
Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก E- mail : tak.sp.net@gmail.com
เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านตาก อำเภอวังเจ้า อำเภอสามเฒ่า อำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอพบพระ อำเภอท่าสองยาง และอำเภออุ้มผาง
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 ผู้อำนวยการ นางสาวปภากรติยา ทะนิตะ ที่อยู่ปัจจุบัน 405

หมู่ 11 ถนนกำแพงเพชร-สุโขทัย ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 62000

หมายเลขโทรศัพท์ : 055-841599 หมายเลขโทรสาร : 055-841699

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร

FC Website : <http://special-kpp.ac.th/th> E- mail :

saraban.specialkpp@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 11 อำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอลานกระบือ อำเภอไทรยางง อำเภอลองลาน อำเภอขามเฒ่า อำเภอคลองขลุง อำเภอพรานกระต่าย อำเภอลานกระบือ อำเภอทรายทองวัฒนา อำเภอปางศิลา อำเภอบึงสามัคคี และ อำเภอโกสัมพีนคร

4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 ผู้อำนวยการ นางสาวพนารัตน์ วสุวัฒน์ศรี ที่อยู่ปัจจุบัน 197 หมู่ 7 ตำบลปากแคว อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย 62000

หมายเลขโทรศัพท์ : 055-645297 หมายเลขโทรสาร : 055-645297 34

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย

Website : <https://special64000.makewebeasy.co>

E- mail : sp_edustk@hotmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอศรีมาศ อำเภอบ้านด่านลานหอย อำเภอกงไกรลาศ อำเภอศรีสัชนาลัย อำเภอศรีสำโรง อำเภอสวรรคโลก อำเภอสรรค และอำเภอทุ่งเสลี่ยม

5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกาศจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 ผู้อำนวยการ ดร.บุรินทร์ สารีคำ ที่อยู่ปัจจุบัน 51 หมู่ 9 ถนนเพชรบูรณ์-น่ายม ตำบลบ้านโคก อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์ 67000

ตารางวา หมายเลขโทรศัพท์ : 056-713447 หมายเลขโทรสาร 056-713447

Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ ศกศ.พช.

Website : <http://www.phetchabunspecial.com/contact>

E- mail : phetchabunse@hotmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ อำเภอน้ำหนาว อำเภอหล่มเก่า อำเภอหล่มสัก อำเภอเขาค้อ อำเภอชนแดน อำเภอวังโป่ง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอหนองไผ่ อำเภอบึงสามพัน อำเภอวิเชียรบุรี และอำเภอศรีเทพ

หมายเลขโทรสาร 055-427589 Facebook : ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรดิตถ์

Website : <http://www.spe-utt.com/home/index.htm>

E- mail : speutt2@gmail.com

เขตพื้นที่บริการ : 9 อำเภอในจังหวัดอุดรดิตถ์ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดอน อำเภอลับแล
อำเภอท่าปลา อำเภอทองแสนขัน อำเภอพิชัย อำเภอน้ำปาด อำเภอปากทำ และอำเภอบ้าน
โคก

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

นายเจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุพรรณบุรี พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีโดย
ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่า
มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ความเป็น
เลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุค
ดิจิทัล ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม
สหวิทยาเขตทวารวดีพบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำ
เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำ
แผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนด นโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติ
อย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้
เทคโนโลยีมุ่งเน้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา จัดหาบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบ
เทคโนโลยี5) ด้านการเป็นพลเมืองใน ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่
ปลอดภัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

บุญญฤทธิ์ วิทยอุดม (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยมีด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถ แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากร อบรมแลกเปลี่ยนการใช้งานระบบฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการข้อมูล เรียนรู้และปรับตัวเข้าให้เท่าทันยุคของการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมุ่งเน้นการใช้ระบบ e-office เพื่อรับส่งข้อมูลเอกสารและการดำเนิน กิจกรรมให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ธีรพจน์ แนนเนียน และสายทิพย์ ยะฟู (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1.ความรู้ดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อวางแผนและบริหารองค์กร 2.วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 3.การสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีสื่อสารอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนางานวิชาการ 4.วัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีในองค์กรอย่างแพร่หลาย 5.สมรรถนะดิจิทัล ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ฐานะ บุญรอด (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล รองลงมาคือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ อย่างมืออาชีพ และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ณัฐธิดา ทิศภาค (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และความต้องการจำเป็นที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 คือการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในงาน การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาการออกแบบการวัดและประเมินผลในการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย

นางสาวเสาวลักษณ์ วิลัยลักษณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการเป็นมืออาชีพในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในโลกดิจิทัล และด้านการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีด้านความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของระบบสารสนเทศ และต้องให้ความตระหนักและให้ความสำคัญกับข้อมูล พัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ด้านการเป็นมืออาชีพในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้จากนัก ICT ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารควรระมัดระวังอย่างยิ่งในการโพสต์ หรือเผยแพร่ส่งต่อข้อความ รูปภาพ วิดีโอ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย

ปณิดา สุภารมย์ และ กุหลาบ บุรีสาร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา ด้านความรู้ดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 26 แนวทางย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

กษมา อุดทาเรือน (2566) การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่าระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรเข้าใจบริบทสถานศึกษา พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างชัดเจน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ควรมีการปรับทัศนคติในการทำงาน บริหารจัดการความร่วมมือ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ควรมีการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคตเพื่อวางแผนรับมือ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ควรสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยี เคารพต่อกฎหมาย และระบียบการใช้เทคโนโลยี

ศศิวิมล บ่อคำ (2566) ได้ศึกษา แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า 1.ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าที่สุดที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก 2.แนวทางการส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดอบรม แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และมีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ธรรมบุญ คนตรง (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล การสื่อสารเชิงดิจิทัล การสร้างวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล และการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา เป็นพหุแนวทาง โดยแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางใน การส่งเสริมทั้งหมด 20 แนวทางตามลำดับ

วิจัยต่างประเทศ

Richardson and McLeod (2010) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในโรงเรียนพื้นถิ่นของอเมริกา โดยมีแนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียนพื้นถิ่นของชาวอเมริกามีบทบาทแตกต่างกันไปในฐานะผู้นำเทคโนโลยี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนอินเดียที่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาเพื่อเปิดสอนนักเรียนพื้นถิ่นอเมริกาเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเทคโนโลยีแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) และผู้บริหารยังขาดการพัฒนาวิชาชีพ ขาดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี ขาดผู้ประสานงานด้านเทคโนโลยี และสิ่งที่ขาดนี้ยังเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายสำหรับผู้บริหารให้พัฒนาต่อไป

Yusof (2019) ได้จำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศ มาเลเซีย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการสื่อสาร 2.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน โดยแยกออกเป็น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านการประชุมแบบออนไลน์ 2.ด้านการอภิปราย 3.ด้านการแบ่งปันข้อมูล 4.ด้านการแชร์ไฟล์ออนไลน์ 5.ด้านการสื่อสาร 6.ด้านการส่งเสริมของการพัฒนาและความเป็นมืออาชีพ และ 9.การส่งเสริมเป้าหมายของโรงเรียน

Ruloff and Petko (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผลการวิจัยแนะนำว่า เมื่อนำใช้เทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาให้ผู้บริหารทุกคนหาแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้และเกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีไปใช้ในสถานศึกษา และยังให้ความสำคัญกับเป้าหมายมากกว่าเครื่องมือ การศึกษานี้ยังให้แนวปฏิบัติแก่ผู้นำในโรงเรียนเกี่ยวกับทัศนคติและแนวคิดและเน้นถึงประโยชน์การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครูผู้สอน 686 คน รวมจำนวน 704 คน จากศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครูผู้สอน 241 คน รวมจำนวน 248 คน กำหนดตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 31 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ | จำนวน 7 ข้อ |
| 5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล | จำนวน 6 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
 - 3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
 - 4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
 - 5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

4. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่ามากกว่า 0.6 ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ

1) ผศ.ดร.สธิพร เซวณชัย อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

2) รศ.ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

3) รศ.ดร.ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ อาจารย์สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้แต่ไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตามความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถาม

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม

8. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 6 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) พบว่าอยู่ที่ระดับ 0.961 ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก

9. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ในการตอบแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านช่องทาง Google Form

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 248 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีระดับภาวะผู้นำมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ มีระดับภาวะผู้นำน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

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

- 1) ผศ.ไพฑูรย์ จิวทั้ง อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์
- 2) ผศ.ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
- 3) ผู้อำนวยการชุดิพร เหล็กคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

จังหวัดพิษณุโลก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยนำองค์ประกอบ 5 ด้าน มาสร้างแบบ สัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเดิมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
- 3.ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 4.การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
- 5.การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด
- 2.สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำผลข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดมาสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3.นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 4.จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
- 2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567-31 ธันวาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n=248)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	93	37
1.2 หญิง	155	63
รวม	248	100
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	7	3
2.2 ครูผู้สอน	241	97
รวม	248	100

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
เพศ และตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน
แบ่งออกตามเพศดังนี้ เป็นเพศชายจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และเพศหญิงจำนวน 155 คน
คิดเป็นร้อยละ 63 คน แบ่งออกตามตำแหน่ง ดังนี้ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน
คิดเป็นร้อยละ 3 และครูผู้สอน จำนวน 241 คน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ในภาพรวม

ที่	ด้านภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	(n=248)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.15	0.83	มาก
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ บนโลกยุคดิจิทัล	4.04	0.84	มาก
3	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน อาชีพ	4.06	0.93	มาก
4	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.02	0.87	มาก
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.10	0.86	มาก
รวม		4.08	0.87	มาก

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ที่	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	(n=248)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ ในสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4.22	0.82	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างมี วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารสถานศึกษา	4.19	0.89	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.11	0.90	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ สนับสนุนหรือส่งเสริมการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.07	0.85	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหาร สถานศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ ในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.05	0.77	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด สนับสนุนนโยบายและจัดทำแผนกล ยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ใน การพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.78	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้าง เครือข่ายความร่วมมือในการบริหาร	4.19	0.81	มาก

ที่	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	(n=248)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
	จัดการทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมเพื่อดำเนินการตาม วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล			
	รวม	4.15	0.83	มาก

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจในสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดสนับสนุนนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล

ที่	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล	(n=248)		ระดับภาวะผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างรูปแบบการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.04	0.74	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการใช้นวัตกรรมสำหรับครูในการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3.97	0.78	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาให้แก่บุคลากร	3.93	0.80	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการสอน	4.04	0.91	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน	4.22	0.95	มาก
รวม		4.04	0.84	มาก

จากตารางที่ 5 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.95) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างรูปแบบการใช้วัตกรรมการสอนในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาให้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.80$) ตามลำดับ



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

ที่	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	(n=248)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากร อำนวยความสะดวกให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	4.08	0.96	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	3.94	0.96	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.99	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้างรูปแบบการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการใช้อุปกรณ์การสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กำกับ ติดตาม การวิจัยและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.12	0.94	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้มีการประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.01	0.96	มาก
รวม		4.06	0.93	มาก

จากตารางที่ 6 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.99) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กำกับ ติดตาม การวิจัยและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.94) และข้อที่มี

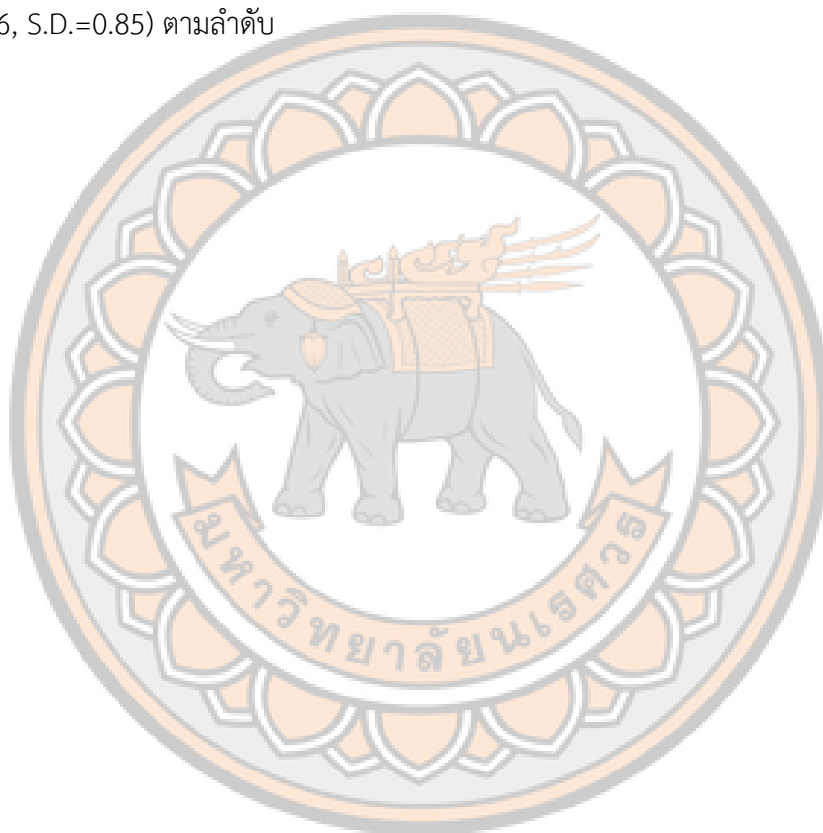
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.96$) ตามลำดับ



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ที่	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	(n=248)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.07	0.84	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.02	0.87	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	4.08	0.88	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุง พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	3.96	0.85	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.90	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารอย่างเหมาะสม	4.00	0.88	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.05	0.86	มาก
รวม		4.02	0.87	มาก

จากตารางที่ 7 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุง พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.85) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ที่	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	(n=248)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสความ มั่นใจให้แก่บุคลากรในการเข้าถึงการ ใช้เครื่องมือดิจิทัล	4.08	0.88	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมใน ด้านเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง	4.15	0.91	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.85	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย ด้านความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึง การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้ อย่างเหมาะสม	3.98	0.77	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเป็น แบบอย่างในการรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.12	0.89	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวก สะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทาง เทคโนโลยี	4.15	0.87	มาก
รวม		4.10	0.86	มาก

จากตารางที่ 8 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมในด้านเทคโนโลยีอย่าง

ถูกต้อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.87$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเป็นแบบอย่างใน การรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.89$) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงการใช้ ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.77$) ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยนำประเด็นคำถาม สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน แสดงผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นคำถาม	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ :ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	1.ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายด้านเทคโนโลยี วางแผนระยะสั้นและระยะยาวในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ AI และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงบริหารทรัพยากรและสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านเทคโนโลยี 2.ผู้บริหารสถานควรจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพมีฐานข้อมูลที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย และใช้งานง่าย ครอบคลุมข้อมูลสำคัญของสถานศึกษา พร้อมนำ AI มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงการเข้าถึงให้รองรับอุปกรณ์หลากหลาย 3.ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารข้อมูลศึกษาวิธีนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว แม่นยำ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารด้านต่างๆ เช่น กลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล และการเงิน
2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล: ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพ	1.ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติจริง 2.ผู้บริหารส่งเสริมอบรมและสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีเพิ่มทักษะลดภาระงาน และสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี 3.ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความกังวล และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

ประเด็นคำถาม	แนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ของเทคโนโลยีดิจิทัลของ สถานศึกษาให้แก่บุคลากร	4.ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้กระตุ้นให้ บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ 5.ผู้บริหารผลักดันการเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี ที่เป็นรูปธรรม
3.ด้านความเป็นเลิศใน การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ: ท่านคิดว่าผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีแนวทาง อย่างไรในการสนับสนุนให้ มีการประเมินและ ปรับปรุงการใช้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.ผู้บริหารประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีต่อเนื่อง 2.ผู้บริหารใช้หลักความคุ้มค่าในการเลือกใช้เทคโนโลยีต้องพิจารณา ต้นทุนและผลลัพธ์ เช่น Smart Board ควรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ เรียนรู้ 3.ผู้บริหารสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัล และแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและห้องสมุด ดิจิทัล 4.ผู้บริหารส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับ E-Learning และ AI เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอน
4.ด้านการปรับปรุงอย่าง เป็นระบบ: ท่านคิดว่าผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีแนวทาง อย่างไรในการสนับสนุน การปรับปรุง พัฒนาด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	1.ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ วางแผนเป็นขั้นตอน จัดสรรงบประมาณ และบุคลากรดูแลระบบ 2.ผู้บริหารใช้ SWOT และ PDCA วางกลยุทธ์ พัฒนาวิสัยทัศน์ และ ปรับปรุงเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 3.ผู้บริหารควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน – ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ พร้อมใช้งาน สนับสนุน AI, Big Data, Cloud Computing 4.ผู้บริหารควรส่งเสริมทักษะดิจิทัลอบรมบุคลากรและสร้างชุมชนการ เรียนรู้ (PLC) 5.ประเมินและปรับปรุง ใช้เครื่องมือวัดผลและปรับเทคโนโลยีให้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน
5.ด้านการเป็นพลเมืองใน ยุคดิจิทัล: ท่านคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี แนวทางอย่างไรในการ กำหนดนโยบายด้านความ	1.ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณและบุคลากร พร้อมสนับสนุนการใช้งานอย่าง ครอบคลุม 2.กำหนดมาตรการใช้สารสนเทศตามกฎหมาย สร้างความตระหนักรู้ด้าน เทคโนโลยี และประเมินความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถาม	แนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ปลอดภัยสำหรับการเข้าถึง การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ทางดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสม	3.พัฒนายุทธศาสตร์เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมทักษะ ดิจิทัลของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) 4.จัดระบบประเมินและปรับปรุงเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการ สอน



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 248 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 241 คน ได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีผู้ให้สัมภาษณ์คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารและภาวะผู้นำดิจิทัล เลือกโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 พบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ตามด้วยด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ตามด้วยด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจในสถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดสนับสนุนนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างรูปแบบการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาให้แก่บุคลากร

1.3 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กำกับ ติดตาม การวิจัย

และแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุนและสนับสนุนการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุง พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมในด้านเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเป็นแบบอย่างในการรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 พบว่า

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายด้านเทคโนโลยี วางแผนระยะสั้นและระยะยาวในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ AI และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงบริหารทรัพยากรและสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านเทคโนโลยี

2. ผู้บริหารสถานควรจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพมีฐานข้อมูลที่เป็นระเบียบปลอดภัย และใช้งานง่าย ครอบคลุมข้อมูลสำคัญของสถานศึกษา พร้อมนำ AI มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงการเข้าถึงให้รองรับอุปกรณ์หลากหลาย

3. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารข้อมูลศึกษาวิธีนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว แม่นยำ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารด้านต่างๆ เช่น กลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล และการเงิน

2.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล มี 5 แนวทาง ดังนี้

1. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติจริง

2.ผู้บริหารส่งเสริมอบรมและสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีเพิ่มทักษะ ลดภาระงาน และสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี

3.ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความกังวล และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

4.ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5.ผู้บริหารผลักดันการเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี ที่เป็นรูปธรรม

2.3 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ มี 4 แนวทาง ดังนี้

1.ผู้บริหารประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีต่อเนื่อง

2.ผู้บริหารใช้หลักความคุ้มค่าในการเลือกใช้เทคโนโลยีต้องพิจารณาด้านทุนและผลลัพธ์ เช่น Smart Board ควรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

3.ผู้บริหารสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและห้องสมุดดิจิทัล

4.ผู้บริหารส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับ E-Learning และ AI เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอน

2.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ มี 4 แนวทาง ดังนี้

1.ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ วางแผนเป็นขั้นตอน จัดสรรงบประมาณ และบุคลากรดูแลระบบ

2.ผู้บริหารใช้ SWOT และ PDCA วางกลยุทธ์ พัฒนาวิสัยทัศน์ และปรับปรุงเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

3.ผู้บริหารควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน – ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้พร้อมใช้งาน สนับสนุน AI, Big Data, Cloud Computing

4.ผู้บริหารควรส่งเสริมทักษะดิจิทัลอบรมบุคลากรและสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC)

5.ประเมินและปรับปรุง ใช้เครื่องมือวัดผลและปรับเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน

2.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มี 4 แนวทาง ดังนี้

1.ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณ และบุคลากร พร้อมสนับสนุนการใช้งานอย่างครอบคลุม

2.กำหนดมาตรการใช้สารสนเทศตามกฎหมาย สร้างความตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยี และประเมินความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง

3.พัฒนายุทธศาสตร์เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ (PLC)

4.จัดระบบประเมินและปรับปรุงเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.ผลการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 พบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเนื่องมาจากในปัจจุบัน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศและวิเคราะห์ข้อมูล เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการและส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ แนวทางนี้จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนก้าวทันโลกยุคใหม่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจึงต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดในด้านเทคโนโลยีและจัดให้มีการอบรมด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการบริหาร การจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และบุคลากรควรมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและช่วยส่งเสริมบุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังผลการวิจัยข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน

ระดับมาก สอดคล้องกับ ณัฐธิดา ทิศาภาค (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 พบว่า ภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 รายด้าน พบว่า

1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาและเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในปัจจุบันและได้ให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านดิจิทัล โดยวางแผนใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ พร้อมทั้งประเมินผลและปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมและส่งเสริมภาวะผู้นำทางดิจิทัลในทุก ๆ ระดับ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษา สอดคล้องกับ International Society for Technology in Education หรือ ISTE (อ้างในเจษฎา ขวนะไพศาล, 2564, น.33-35) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหาร ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจ อำนวยความสะดวก เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองแผนงาน นโยบายและแผนกลยุทธ์ และสอดคล้องกับทินกร บัวชู (2562, น.289-290) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านการพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัล พร้อมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจและใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายจะช่วยเพิ่มโอกาสในการแข่งขันด้วยนวัตกรรมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้แก่องค์กรชัดเจน ควบคู่กับมีการอบรมบุคลากรและสนับสนุนทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการจัดให้มีการช่วยเหลือบุคลากรในการใช้และเรียนรู้เทคโนโลยี ช่วยให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีที่เป็นรูปธรรมและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ทันสมัยเพื่อรองรับการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กษมา อุดทาเรือน (2566) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรและสอดคล้องกับ ดาวรૂรณ ฤทธิการ (2564, น.10-12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning

Culture) ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กร เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง โดยเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเรียนรู้ดิจิทัล

1.3 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมกำกับ และติดตามการวิจัยแนวโน้มเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนการอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ International Society for Technology in Education หรือ ISTE (อ้างในเจษฎา ชวนะไพศาล , 2564, น.33-35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเข้าถึงเทคโนโลยี พร้อมจัดสรรทรัพยากรให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและบูรณาการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมการอบรมและการมีส่วนร่วมในสังคมแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการวิจัยเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญ นำเทคโนโลยีมาพัฒนาสถานศึกษาต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ในด้านการปรับปรุงระบบเครือข่าย การอบรมบุคลากร และการพัฒนาแพลตฟอร์มบริหารสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการจัดสรรทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์และวางกลยุทธ์เป็นขั้นตอน เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจะช่วยให้การพัฒนาเทคโนโลยีมีทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ดาวรธรรม ถวิลการ (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งและวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายผลลัพธ์จากการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ International Society for Technology in Education หรือ ISTE (อ้างในเจษฎา ชวนะไพศาล, 2564, น.33-35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ร่วมมือกันกำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เพื่อปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรสู่

ความก้าวหน้าทางวิชาการ ยกย่องความร่วมมือเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมด้านเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง พร้อมอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยีและเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สักัญญา แซ่มซ้อย (2561, น.121-126) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม กฎหมายและจรรยาบรรณ ลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร ความเป็นส่วนตัว และความปลอดภัยให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ รวมไปถึงเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ปณณัฐรา มาเชค (2565, หน้า105-106) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้าน การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital citizenship) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อความก้าวหน้าของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

2.ผลการศึกษานวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 แยกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายด้านเทคโนโลยี วางแผนระยะสั้นและระยะยาวในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ AI และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงบริหารทรัพยากรและสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านเทคโนโลยี ควรจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพมีฐานข้อมูลที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย และใช้งานง่าย ครอบคลุมข้อมูลสำคัญของสถานศึกษา พร้อมนำ AI มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงการเข้าถึงให้รองรับอุปกรณ์หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารข้อมูลศึกษาวิธีนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว แม่นยำ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารด้านต่างๆ เช่น กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล และการเงิน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการใช้เทคโนโลยี

เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ AI และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาองค์กรและการเรียนการสอน รวมถึงบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดระบบสารสนเทศให้ปลอดภัย ใช้งานง่าย และรองรับอุปกรณ์หลากหลาย พร้อมนำ AI มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในด้านกลยุทธ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฯ ทิศทางฯ (2565) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีนโยบายและการวางแผน ในด้านความพร้อมของเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษามีการกำหนดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น วิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อช่วยในการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และควรเผยแพร่ตัวอย่างแนวทางการบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดีทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำแนวทางไปใช้ ในการบริหารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปด้วยกัน จากผลสะท้อนที่เกิดขึ้น และตัวผู้บริหารโรงเรียนเองจะต้องมีทักษะความรู้ ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงาน

2.2 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ดังนี้ ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณและบุคลากร พร้อมสนับสนุนการใช้งานอย่างครอบคลุมกำหนดมาตรฐานการใช้สารสนเทศตามกฎหมาย สร้างความตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยี และประเมินความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง พัฒนายุทธศาสตร์เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และมีจัดระบบประเมินและปรับปรุงเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยี กำหนดเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณ และสนับสนุนการใช้งานอย่างครอบคลุม ควรกำหนดมาตรการด้านสารสนเทศ ประเมินความปลอดภัยไซเบอร์ และส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู รวมถึงพัฒนายุทธศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน และระบบประเมินให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับ กษมา อุดทาเรือน (2566) ที่ได้ศึกษาการศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักถึงทั้งประโยชน์และความเสี่ยงของเทคโนโลยี ส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป นอกจากนี้ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักจริยธรรม

2.3 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ดังนี้ ผู้บริหารประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีต่อเนื่อง ใช้หลักความคุ้มค่าในการเลือกใช้เทคโนโลยีต้องพิจารณาต้นทุนและผลลัพธ์ เช่น Smart Board ควรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีการสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและห้องสมุดดิจิทัล และส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับ E-Learning และ AI เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ต้นทุน และผลลัพธ์ เช่น Smart Board ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ควรสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ และพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุดดิจิทัล พร้อมอบรมทักษะด้าน E-Learning และ AI เพื่อเสริมศักยภาพการสอน สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ วลัยลักษณ์ (2565) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ระบุว่า ผู้บริหารต้องเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้าน ICT เพื่อพัฒนาการบริหารและจัดการข้อมูล สนับสนุนการอบรมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี และใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เช่น บูรณาการสาขาวิชาต่างๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และเพิ่มวิชาเทคโนโลยี เช่น ปัญหาประดิษฐ์ (AI) และ Coding เพื่อเตรียมเยาวชนให้พร้อมกับอนาคต ขณะเดียวกัน ผู้ปกครองก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่นกัน

2.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ดังนี้ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติจริง มีการส่งเสริมอบรมและสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีเพิ่มทักษะ ลดภาระงาน และสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความกังวล และให้ข้อมูลที่ถูกต้องอีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี ที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีอย่างชัดเจน ส่งเสริม อบรม เพิ่มทักษะ ลดภาระงาน และสร้างความมั่นใจในการใช้งาน ควรสนับสนุนภาวะผู้นำดิจิทัล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมผลักดันการเปลี่ยนแปลงและชี้ให้เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี สอดคล้องกับ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้มีแนวทางเกี่ยวกับด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและออกคำสั่งเพื่อกระตุ้นให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนและงานบริหารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Learning Platform) และระบบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office) ระบบการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และการประสานงานผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของผู้เรียน ครู และบุคลากร เพื่อจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมภายใต้งบประมาณที่จำกัด ตลอดจนวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกับครูเพื่อพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform) ที่ช่วยเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ วางแผนเป็นขั้นตอน จัดสรรงบประมาณ และบุคลากรดูแลระบบ โดยใช้ SWOT และ PDCA วางกลยุทธ์ พัฒนาวิสัยทัศน์ และปรับปรุงเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้พร้อมใช้งาน สนับสนุน AI, Big Data, Cloud Computing ส่งเสริมทักษะดิจิทัลอบรมบุคลากรและสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และมีการประเมินและปรับปรุงใช้เครื่องมือวัดผลและปรับเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วางแผนเป็นขั้นตอน และใช้ SWOT กับ PDCA พัฒนาวิสัยทัศน์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุน AI, Big Data, Cloud Computing อบรมทักษะดิจิทัล และใช้เครื่องมือวัดผลเพื่อปรับเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับเจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้มีแนวทางเกี่ยวกับด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก โดยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน รวมถึงนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ มีการวางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดหาผู้เชี่ยวชาญที่

มีความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อดูแลรักษาและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ วางแผนเป็นขั้นตอน จัดสรรงบประมาณ และบุคลากรดูแลระบบ โดยใช้ SWOT และ PDCA วางกลยุทธ์ พัฒนาวิสัยทัศน์ และปรับปรุงเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้พร้อมใช้งาน ส่งเสริมทักษะดิจิทัลอบรมบุคลากรและสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และมีการประเมินและปรับปรุง ใช้เครื่องมือวัดผลและปรับเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยข้างต้น จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาด้านดิจิทัลมีรูปแบบที่เหมาะสมและชัดเจน

บรรณานุกรม

- กะรัต ทองใสพร. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Leadership of School*. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กษมา อุดทาเรือน (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน* (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต).
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ฐานะ บุญรอด (2565). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). สุรินทร์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- ธีรพจน์ แบนเนียน และสายทิพย์ ยะพู่ (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง*. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต).
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ธรรมบุญ คนตรง (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา*.
(การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปณิดา สุภารมย์ และ กุหลาบ ปุริสาร (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*
(การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต. ขอนแก่น: วิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย
- ณัฐธิดา ทิศาภาค (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1* (การค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์รัตนสุวรรณการ
พิมพ์.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปุ่นนิษฐา มาเชก (2565). *การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล (Administration of
Educational Organization in Digital Era)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทินกร บัวชู (2560). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital
Leadership of Education Management Administrators*. วารสารครุศาสตร์สาร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

- เจษฎา ชวนะไพศาล (2563).**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา**
กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
 (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต).นครปฐม.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บุษยา วีรกุล (2558).**ภาวะผู้นำ = Leadership**.กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสาร
 วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรวิภา เขยกลิ่น, (2566).**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล** (การค้นคว้าอิสระการศึกษา
 มหาบัณฑิต).นครปฐม.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พิมพ์พร จารุจิตร(2559).**ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**.อุดรธานี:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ภารดี อนันต์นาวี (2551).**หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา = Principles,**
theories of education administration.ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี
- มลฤดี เพ็งสง่า และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2566).**การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล SCHOOL**
ADMINISSTRATION IN DIGITAL ERA.วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รัตติกรณ์ จงวิศา (2556).**ภาวะผู้นำ:ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (Leadership :**
theories, research, and approaches to development).กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนทร โคตรบรรเทา,(2560).**การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)**.กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- ไสว วีระพันธ์ (2566).**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร**
วิยุคใหม่"DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ON THE
CHANGE MANAGEMENT IN THE NEW NORMAL ORGANIZATION (การค้นคว้า
 อิสระการศึกษามหาบัณฑิต).ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เสาวลักษณ์ วิสัยลักษณ์ (2565).**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 (การค้นคว้าอิสระ
 การศึกษามหาบัณฑิต).นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566).**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**
แห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566 -2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). **นโยบายการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2567, เข้าถึงจาก <http://special.obec.go.th>.
- เอกชัย กี่สุขพันธุ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School management in digital era)**. สืบค้นจาก <https://www.trueplookpanya.com>
- Anurak Khongkit (2565), **เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล | Information Technology in Digital Era**. สืบค้นจาก <https://library.wu.ac.th>
- Richardson and McLeod (2011), **Technology leadership in native American Schools. Journal of Research in Rural Education**. Retrieved from <http://jrre.psu.edu/articles/26-7.pdf>
- Ruloff and Petko (2022), **Digital leadership for digital transformation**. Digital transformation Electronic Scientific Journal
- Yusof (2019), **Digital Leadership Among School Leaders in Malaysia**. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ อาจารย์สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร



ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพฑูรย์ จีวทัต อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผู้อำนวยการชุดิพร เหล็กคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
จังหวัดพิษณุโลก



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

แบบสอบถาม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ
กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจใน สถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารจัดการในสถานศึกษา					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างมีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการ สอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ สนับสนุนหรือส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้านด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับความเป็นเลิศในทุกด้านด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล					
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดสนับสนุน นโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับ					

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา					
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้าง เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการ ทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล					
2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้าง รูปแบบการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่าง ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียน การสอน จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการใช้นวัตกรรม สำหรับครูในการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นใน ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลของ สถานศึกษาให้แก่บุคลากร					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเชื่อมโยง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการสอน					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือ ในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้าง					

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
วัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่าง ยั่งยืน					
3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากร อำนวยความสะดวกให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุน การอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ เกี่ยวกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้าง รูปแบบการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมใน การใช้อุปกรณ์การสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กำกับ ติดตาม การวิจัยและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ ประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ					

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้แก่ บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุง พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ากับการบริหารอย่างเหมาะสม					
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดย การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการ จัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล					
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสความ มั่นใจให้แก่บุคลากรในการเข้าถึงการใช้ เครื่องมือดิจิทัล					
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมในด้าน เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง					

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีใน การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสม					
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายด้าน ความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงการใช้ข้อมูล สารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม					
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเป็น แบบอย่างในการรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัล					
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกใน การพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยี					

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ของ นางสาวกัญญ์วรา ท้าว่อง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เอก สุขใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์นี้

นางสาวกัญญ์วรา ท้าว่อง
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.ชื่อ-สกุล
- 2.ตำแหน่ง
- 3.สังกัด/หน่วยงาน
- 4.วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์
- 5.สถานที่
- 6.หมายเลขโทรศัพท์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

.....

.....

.....

2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล

ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาให้แก่บุคลากร

.....

.....

.....

3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการสนับสนุนให้มีการประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

.....

.....

.....

4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการสนับสนุนการปรับปรุง
พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

.....

.....

.....

5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรในการกำหนดนโยบายด้านความ
ปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (Index of item objective congruence:IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้านความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจใน สถานศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารจัดการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างมีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการ สอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ สนับสนุนหรือส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้านด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดสนับสนุนนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างรูปแบบการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการใช้นวัตกรรมสำหรับครูในการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นใน ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลของ สถานศึกษาให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเชื่อมโยง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการสอน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือ ในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่าง ยั่งยืน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากร อำนวยความสะดวกให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุน การอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ เกี่ยวกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้าง รูปแบบการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมใน การใช้อุปกรณ์การสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม กำกับ ติดตาม การวิจัยและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ ประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้แก่ บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปรับปรุง พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ากับการบริหารอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดย การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการ จัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
5.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล					
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสความ มั่นใจให้แก่บุคลากรในการเข้าถึงการใช้ เครื่องมือดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมในด้าน เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีใน การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายด้าน ความปลอดภัยสำหรับการเข้าถึงการใช้ข้อมูล สารสนเทศทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเป็น แบบอย่างในการรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกใน การพัฒนาความเข้าใจทางเทคโนโลยี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่ม
เครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Case Processing Summary

		N	%
cases	Valid	30	100
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
.961	30