

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี

จिरศักดิ์ ฉิมนอก

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี

จिरศักดิ์ ฉิมนอก

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เสนอโดย นายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ศัสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรราชัย ชูชีพ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา
ชื่อนักศึกษา	จิรศักดิ์ ฉิมนอก
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 301 คน การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือสมรรถนะทางดิจิทัล และวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล และผู้อำนวยการ ดร.สมนึก กำลังเดช ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์และขอมอบให้แก่ผู้สนใจในการศึกษาทั้งหมด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในอนาคตต่อไป

จิรศักดิ์ ฉิมนอก

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	12
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	12
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	16
ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	16
ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	30
แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	40
ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	40
ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	41
การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	42
องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	43
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	50
ข้อมูลทั่วไป.....	50
ข้อมูลสารสนเทศการจัดการศึกษา.....	50
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา.....	51

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
งานวิจัยในประเทศ.....	52
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	85
สมมติฐานของการวิจัย.....	85
วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
สรุปผล.....	86
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	117

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	127
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	129
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	137

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	23
ตาราง 2	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	28
ตาราง 3	ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	50
ตาราง 4	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ตาราง 5	จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	67
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล.....	68
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล.....	69
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี.....	71
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....	72
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล.....	73
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้าง แรงจูงใจ.....	75
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	76

ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	77
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนานักเรียนให้มี เจตคติทางบวก.....	78
ตาราง 16	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา.....	79
ตาราง 17	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา.....	81
ตาราง 18	ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ภาพรวม.....	82
ตาราง 19	ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ภาพรวม.....	82
ตาราง 20	ผลการทดสอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	83

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพ 2 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล.....	29

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังนำสังคมโลกเข้าสู่การวิวัฒนาการอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด มีความซับซ้อน เชื่อมโยงได้หลายมิติ ไร้พรมแดนและคาดการณ์ได้ยาก โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การโทรคมนาคม เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงไปทุกพื้นที่ สามารถส่งผ่านข้อมูลขนาดใหญ่ด้วยความเร็วสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการเปลี่ยนผ่านจาก ยุคอะนาล็อกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้กิจการต่างๆ ทุกภาคส่วนถูกพัฒนาโดยเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมจิตวิทยา ความมั่นคง และวิถีชีวิตของประชาชนทุกคนในสังคม ทั้งในเชิงสร้างสรรค์และการทำลาย เกิดอาชีพใหม่ รูปแบบและกระบวนการทำงานใหม่ องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้หากไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อาจมีผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร การเรียนรู้และปรับตัวก่อนจะทำให้ได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีความพร้อม สามารถสร้างโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากิจการขององค์กรและพัฒนาคุณภาพในการดำรงชีวิตประชาชนในสังคมได้อย่างมากมาย (ปัญญาชนวิสิต, 2560, หน้า 12)

ภาครัฐซึ่งเป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัต แตกต่างไปจากเดิม และก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อาศัยศักยภาพและโอกาสจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดและพัฒนาการทางสังคมที่แปรเปลี่ยน รวมทั้งความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐ อย่างต่อเนื่อง โดยการผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (digital government transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับติดตามการพัฒนาบริการ และการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเปิดให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดบริการรูปแบบใหม่ที่บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง เล่ม 138 ตอนพิเศษ 44ง, 2564, ย่อหน้า 2)

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐ มุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ปลอดภัยและมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษา มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไว้ 7 ข้อ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล และ 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ ในการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัลกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายโดยขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (digitalize process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (sharing data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูล เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง มีการปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่างๆ และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 27) สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีเป้าประสงค์ ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีระบบบริหารการจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2563, ย่อหน้า 4) โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ที่เป็นผู้นาองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในนำนโยบายมาลงสู่การปฏิบัติต้องมีภาวะผู้นำในด้านดิจิทัล เพื่อ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหาร อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2560, ย่อหน้า 6) ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้ งาน และมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล เป็นกระบวนการหรือความสามารถหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและ เต็มใจ โดยที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้ อย่าง เหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งผลักดันและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท มีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของ ผู้บริหาร มีเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสร้างจริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564, หน้า 17) ซึ่งส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งจาก การพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน และอื่นๆ การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของมอท์ (Mott, 1972, p.21) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งแน่นอนว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในโรงเรียน

ขนาดใดก็ตาม เพราะผู้บริหารคือกลไกสำคัญในอันที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์และบทบาทหน้าที่ที่ตลอด จนเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดี มีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีสมรรถนะทางดิจิทัล และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งบทบาททั้งหมดนี้เป็นกลไกสำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลและให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนร่วมมือกับครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และดำเนินการตามแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการดำเนินการอย่างยั่งยืนอย่างเหมาะสมเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 3)

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและยังเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมากมาย โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลนี้มีเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ระบบการศึกษาเองก็มีปัญหาหลายประการที่เกิดจากระบบคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นผลจากระบบการศึกษาของประเทศที่ยังไม่สามารถเตรียมและพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม และเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับระบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษาในทุกระดับการศึกษา มาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษายังมีความเหลื่อมล้ำในการจัดบริการภาครัฐที่มีคุณภาพโดยเฉพาะในด้านการศึกษา และจากการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวนมาก

ซึ่งปัจจัยต่างๆ เป็นเหตุทำให้เกิดปัญหาของการจัดการศึกษาที่ยังขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุก ระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาคะแนน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และ ผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่า อีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน สถานศึกษายุคดิจิทัลนั้นจึงต้องการผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นผู้นำในการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถนำพาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 11)

จากความสัมพันธ์ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะพบว่ายุคดิจิทัลเป็นยุคนำโนเทคโนโลยีของโลกสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความเร็วของการเปลี่ยนแปลง การมุ่งไปสู่การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุดของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดการยอมรับในองค์กร ความ ท้าทายของผู้นำยุคดิจิทัล จึงให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำพา องค์กรให้ บรรลุเป้าประสงค์ พบกับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สถาบันทางการศึกษา ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ ทำอย่างไรที่จะให้สถาบัน การศึกษาสามารถคงความมีคุณค่า มีคุณภาพ เพิ่มสมรรถนะในการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ ในการพึ่งพาตนเอง และเกิดการพัฒนายั่งยืน การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคดิจิทัลที่สามารถเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างไม่ จำกัด ผู้นำในยุคนี้ต้องมีความสามารถในการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรตั้งแต่ การปฏิบัติการ วันต่อวัน (day-to-day operation) ไปจนถึงการวางกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ต้องมี ความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จิณฉัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 24) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูล นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

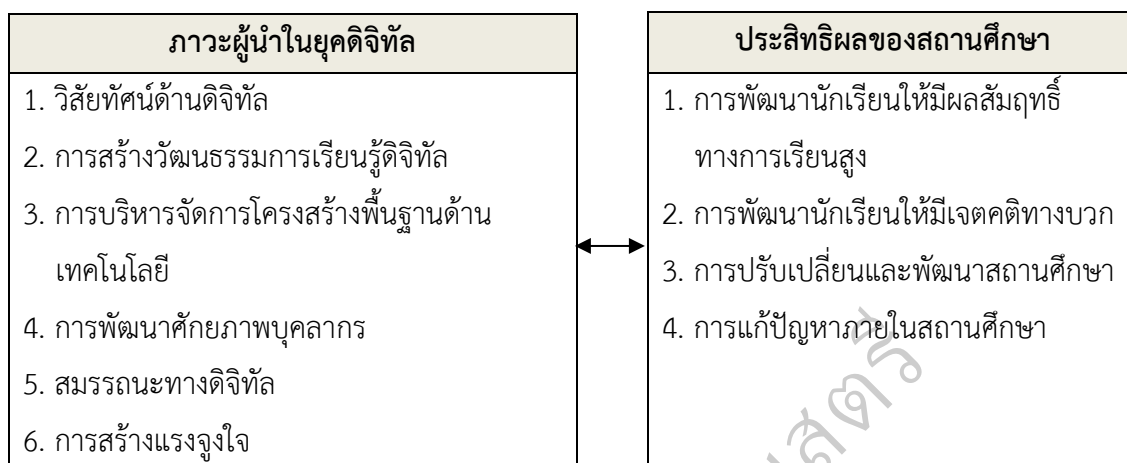
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1); เศรษฐพงษ์ มะลิสวรรณ (2560, หน้า 24); สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52); กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14); ชีวิน อ่อนละออง, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109); ลาร์สัน, มิลเลอร์, และริบบเบิล (Larson, Miller, & Ribble, 2010, para.2); เซนิงเจอร์ (Sheninger, 2014, para.2); ชู (Zhu, 2015, para.2); ทราน (Tran, 2017, para.2) เบิร์ด, และกอร์ดอน (Bird, & Gorton, 2018, para.2) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p.21) ให้แนวคิดในด้านการพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา 4 ประการ คือ 1) การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ดังแสดงในภาพ 1

ตัวแปรชุดที่ 1

ตัวแปรชุดที่ 2



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกเป็นผู้บริหาร 61 คน และครู 1,149 คน รวมทั้งสิ้น 1,229 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2566ก, หน้า 22)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 301 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 10 : 90 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 10 จำนวน 31 คน และครู ร้อยละ 90 จำนวน 270 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบไปด้วย

2.1 ตัวแปรชุดที่ 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1.1 วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
- 2.1.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
- 2.1.3 การบริหารจัดการโครงสร้างด้านเทคโนโลยี
- 2.1.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2.1.5 สมรรถนะทางดิจิทัล
- 2.1.6 การสร้างแรงจูงใจ

2.2 ตัวแปรชุดที่ 2 ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2.2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2.2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 2.2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านเวลา

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สามารถนำผลการวิจัยเป็นสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพด้านภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองให้การบริหารงานในโรงเรียนประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการบริหาร

จัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร สามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล เป็นบุคคลที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง การบริหารจัดการความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัลส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัลสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและผู้เรียนในสถานศึกษามีวิจรรย์ญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา อีกทั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการระดมทรัพยากรให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี หมายถึง การทำหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน เพื่อจัดทำฐานข้อมูล พัฒนาและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการศึกษาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชนในรูปแบบดิจิทัล

1.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการและการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวិชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผ่านระบบ social network สามารถพัฒนาความสามารถในความเป็นผู้นำของครูและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

1.5 สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครู พัฒนาทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบ และทดลองการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี จัดประชุมแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ และสร้างแหล่งเรียนรู้แบบดิจิทัลให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา

1.6 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการเจรจาต่อรอง เข้าใจความรู้สึก มีความเป็นมิตรและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู มีความสามารถในการควบคุม อารมณ์และแสดงออกอย่างเหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นผู้นำในการนำเสนอหรือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถสร้างช่องทางทำให้ครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวของ สถานศึกษาในเชิงบวกผ่านสื่อดิจิทัล มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ให้ความเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ เชื้อใจกันและรับผิดชอบร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการนำทรัพยากรมาใช้ เพื่อดำเนินงานของตน โดยเน้นที่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการคำนึงถึงผลผลิตทาง การเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และมีเจตคติที่ดี พร้อมทั้งความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สังคม และสภาพแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงาน ตามที่ได้วางไว้ในแผนและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จของสถาน ศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะ สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตรสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อ พัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน และเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา

2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ สามารถทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นต่อ การศึกษา มีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ และครูสร้าง กระบวนการเรียนรู้เนื้อหาด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์

2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ สามารถพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการนำนวัตกรรม

เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน และสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาคำปรึกษาของครูและบุคลากร ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 4.2 ข้อมูลสารสนเทศการจัดการศึกษา
 - 4.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้นำโดยตรงเพราะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การบริหารของผู้นำ หรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาให้คำนิยามและแนวคิด ไว้ดังนี้

กล้าศักดิ์ จิตสงวน (2555, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ได้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัด หรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 84) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ยูค, และมาห์ซูด (Yukl, & Mahsud, 2010, p.42) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ไม่เพียงแต่ทำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่พวกเขาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อม และพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์กรและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมุมมองที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็น 3 กลุ่ม คือแนวคิดผู้นำเชิงลักษณะ (trait approach), แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavior

approach) และ แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (situation approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดมีเนื้อหา ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดผู้นำเชิงลักษณะ (trait approach)

แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่าง จากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำ ที่มีความเด่นหลายๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1.1 ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น

2.1.2 ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น

2.1.3 ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย – เก็บตัว เป็นต้น (วิภาดา คุปตานนท์, 2544, หน้า 88)

2.2 แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavior approach)

แนวคิดนี้ศึกษาพฤติกรรมที่ผู้นำที่แสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผล ตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบัน ต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษา พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544, หน้า 89) มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำเผด็จการ (democratic leadership and autocratic leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจมอบหมายงานให้สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและ การตัดสินใจด้วยตนเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) ได้แจกแจง พฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งคน (people – oriented behavior) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับ ความสำเร็จของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานที่ส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกทั้งยังสนใจ และ เข้าใจความต้องการของคน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (task – oriented behavior) ที่ผู้นำเน้น ความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) ได้สรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้าง (initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และ

เน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานโครงสร้าง และ 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

2.2.4 Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวความคิดทางพฤติกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (production – oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (people – oriented behavior) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 91)

2.3 แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (situation approach)

การศึกษาที่เน้นการปรับสภาพนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ เป็นแนวคิดเชิงสถานการณ์ (situation approach) มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 การศึกษาของฟรีดเดอร์ (fiedler) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 92)

2.3.2 ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2543, หน้า 272) มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิก บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กร ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล

2.3.3 การศึกษาของเฮอร์ซี บลานชาร์ด (Hersey – Blanchard) ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (telling) การนำเสนอความคิด (selling) การมีส่วนร่วม (participation) และการมอบหมายงาน (delegation)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีการนำเสนอทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำเป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น โดยภาวะผู้นำเป็นความสามารถพิเศษ โดยเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ที่มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้

บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด กระแสในปัจจุบันได้มุ่งความสนใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงานความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกด้วยว่า ผู้นำบางคนสามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

1. ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

บรรจบ บุญจันทร์ (2554, หน้า 18) ได้สรุปนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เช่น การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้ดิจิทัล การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนนโยบายในการพัฒนานวัตกรรมด้วยดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

มาร์ติน, และกตุตซีเอคกี (Martin, & Gtudzicki, 2006, p.212) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (identify) เข้าถึง (access) จัดการ (manage) บูรณาการ (integrate) ประเมิน (evaluate) วิเคราะห์ (analyze) และสังเคราะห์ (synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นในสถานการณ์หรือบริบทต่างๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

เกดทิพย์ (Kerdtip, 2006, p.118) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถใช้เทคโนโลยีเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และรู้จักนำความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมาย

สมาคมห้องสมุดอเมริกัน (American Library Association, 2012, p.14) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้สารสนเทศในการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะ

นาคอัย (Nak Ai, 2006, p.22) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารงานของผู้ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยี โดยใช้คุณลักษณะของผู้นำ ตลอดจนกระบวนการบริหารปฏิบัติทางวิชาชีพ

สต็อดด์ (Stodd, 2014, para.5) กล่าวว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

วูดเวิร์ด, และเดมิลล์ (Woodward, & DeMille, 2015, p.141) กล่าวว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้ และนำความปรารถนาดีต่อผู้อื่น สร้างความมั่งคั่งแก่โลก ยกย่องวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิเสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัลไว้อย่างหลากหลายผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 2) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นอย่างที่ตีสามารถจะใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (digital transformation) ต้องเริ่มเปลี่ยนจากภายใน องค์กรเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นบริษัทที่เน้นบริการแบบดิจิทัล แต่ละองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนพร้อมทั้งยุทธศาสตร์และกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การสร้างกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อวางรากฐานในการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีโครงสร้างในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 2) ออกแบบ 3) การบูรณาการ และ 4) การทำให้ทุกอย่างดำเนินไปอย่างราบรื่น

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเกิดแบรนด์ของโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร 3) สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร 4) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และ 5) จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

ชีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา พบว่า นักบริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้อง

คุณลักษณะเฉพาะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (digital native) 2) มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ 3) เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล และ 5) การสร้าง ปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

ลาร์สัน, มิลเลอร์, และริบเบิล (Larson, Miller, & Ribble, 2010, para.8) ได้พัฒนาเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำแบบดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (digital age learning culture) 3) การปรับปรุงระบบ (systemic improvement) 4) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (excellence in professional practice) และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship)

เชนิงเจอร์ (Sheninger, 2014, para.5) ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้นำจะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติ ความเป็นผู้นำ และวัฒนธรรมของโรงเรียน เสาหลักแห่งความเป็นผู้นำทางดิจิทัลจะเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อปรับปรุงโรงเรียนและการปฏิบัติของวิชาชีพ สิ่งที่มีอยู่ในแต่ละเสาหลักคือทักษะและ พฤติกรรมใหม่ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมรูปแบบดั้งเดิมและวิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือสร้างเส้นทางใหม่ในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งแต่ละคนมีบริบทสำหรับผู้นำที่จะเป็นผู้นำในรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงการปรับให้เข้ากับมาตรฐานและกรอบเทคโนโลยีแห่งชาติที่มีอยู่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นพื้นฐาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำหลายมิติเพื่อจุดประกายการมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเสาหลักทั้ง 7 ของความเป็นผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1. การสื่อสาร ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลา ผ่านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ไม่ใช่วิธีการเดิม เช่น จดหมายข่าว การลงประกาศ เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำจึงควรมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การประชาสัมพันธ์ ผู้นำต้องเป็นนักเล่าเรื่อง ต้องมีการประชาสัมพันธ์ บอกเล่าเรื่องราวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้กับบุคคลอื่นได้ทราบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน

3. การสร้างแบรนด์ ธุรกิจต่างๆ จะเข้าใจคุณค่าของการสร้างแบรนด์และผลกระทบต่อปัจจุบันและผู้บริโภคที่มีศักยภาพ ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์ได้ เครื่องมือทางโซเชียลมีเดียจะเป็นการสร้างแบรนด์ที่เป็นการปรากฏตัวที่เน้นเชิงบวก โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน และเพิ่มความภาคภูมิใจของคนในชุมชน ทำให้เกิดการสนใจในการส่งลูกหลานมาเรียนยังโรงเรียน

4. การเติบโตและการพัฒนาอย่างมีอาชีพ ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบของตัวเองผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล เพื่อพบกับความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้รับทรัพยากร การเข้าถึงการรับรู้ข้อเสนอแนะ สามารถเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษาเช่นเดียวกับ ผู้ปฏิบัติงานและการหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และความเป็นผู้นำ

5. การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็น การเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ หากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้และไม่ได้มีส่วนร่วมผู้นำ จะต้องเข้าใจและโรงเรียนควรจะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ชีวิตและอนุญาตให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่าน เครื่องมือที่พวกเขาใช้นอกห้องเรียน ผู้นำดิจิทัลต้องเข้าใจถึงเครื่องมือที่นักเรียนจะใช้ในชีวิตจริง อนุญาตให้นักเรียนได้สร้างสิ่งประดิษฐ์แห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในแนวคิด ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่สำคัญในการมุ่งเน้นการเสริมทักษะ เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงทั่วโลก ความคิด และการแก้ปัญหา

6. โอกาส เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในการแสวงหาอย่างต่อเนื่อง ทาวิธีในการปรับปรุง โปรแกรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จาก การเชื่อมต่อที่เกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

7. สภาพแวดล้อมและพื้นที่ของการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์และแผน กลยุทธ์ เพื่อสร้างอาคารเพื่อการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ในลักษณะ การเปลี่ยนแปลงที่รวบรวมนวัตกรรมพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม

ซู่ (Zhu, 2015, para.1) ผู้นำทางความคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอีคอมเมิร์ซและ การค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความที่ครอบคลุมสำคัญในภาวะผู้นำแบบดิจิทัล องค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ คือ การมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตของ องค์การความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการย้ายองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและเป็น สิ่งที่ยอดเยี่ยมที่จะทำเช่นนั้นได้ เนื่องจากเป็นการดีที่สุุดสำหรับองค์กร วันนี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับ ความเป็นผู้นำเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และคุณลักษณะของยุคดิจิทัล

2. ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเป็น ผู้นำแบบดิจิทัล ซึ่งมักได้รับแรงบันดาลใจจากความอยากรู้อยากเห็นให้พบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่างๆ ความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์หลีกเลี่ยงขั้นตอนและลำดับขั้นที่ไม่จำเป็น

3. การเอาใจใส่ ฟังดูท้าทายและสรุปในเชิงบวกในแง่ที่ว่าบุคคล/กลุ่มผู้นำเข้าใจ องค์การในระดับใด รู้ว่าทีมงานของตนมีจุดแข็งจุดอ่อน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการมองเห็นและปฏิบัติต่อผู้คนได้อย่างดี หลายคนไม่รู้การทำงานและอาศัยอยู่ในกล่องของตัวเองและ มักจะมองไม่เห็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคน การเป็นเช่นนี้จะทำให้ไม่

สามารถมองเห็นภาพของการทำงานทั้งหมดในขอบเขตที่กว้างขึ้น ผู้นำระดับโลกในปัจจุบันต้องเข้าใจวัฒนธรรมหลายมุมมองหลายๆ แง่มุมการย้ายความเป็นผู้นำจากความไม่แยแสไปสู่การเห็นอกเห็นใจต่อการเอาใจใส่

4. การทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันมีความจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ อยากทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำ คือ การทำงานร่วมกันงานสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความสำเร็จร่วมกันมีผลตอบแทนมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำ คือ การทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่คุณต้องการให้พวกเขาทำเพราะต้องการทำให้ผู้นำสามารถกระตุ้นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและทีมงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสนับสนุนภารกิจขององค์กรในขณะที่มั่นใจได้ว่าสมาชิกในชุมชนแต่ละคนมีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแนวทางในการประสบความสำเร็จความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อนและกลุ่มเครือข่ายที่จะสร้างชุมชนเพื่อรับมือกับความท้าทาย

5. พื้นความรู้ความสามารถเท่านั้นที่สามารถเหนือกว่าความเป็นผู้นำจากดีไปหา ยิ่งใหญ่หน้าที่สำคัญของผู้นำคือการตัดสินใจพื้นความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับความต้องการของการตัดสินใจพื้นความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ประกอบด้วยการมีประสบการณ์และอยากทราบว่าเมื่อใดที่จะละทิ้งประสบการณ์นั้น เมื่อคุณมาถึงความรู้ใหม่ๆ พรหมแดนใหม่เพื่อความรู้ที่มีอยู่พื้นความรู้ความสามารถเป็นชุดของการเรียนรู้ การยกเลิกการเรียนรู้ การเรียนรู้บวกกับความคิดที่เปิดกว้าง

ทราน (Tran, 2017, para.1) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ทางดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ทางดิจิทัลการรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหาประเมินสร้างและสื่อสารข้อมูลโดยต้องใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำดิจิทัล ต้องมีสิ่งที่เรียกว่า "ดีเอ็นเอดิจิทัล" ซึ่งไม่ได้แปลว่าพวกเขาจะต้องเป็นเจ้าของดิจิทัล แต่พวกเขาจำเป็น ต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยีบทบาทในชีวิตประจำวันและอาชีพของเขา การทำงานร่วมกัน เป็นทีม นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้

2. มีวิสัยทัศน์ หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำประสบความสำเร็จมีเหมือนกัน คือ พวกเขา มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม เนื่องจากเรื่องราว มีอารมณ์ความรู้สึกซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัลเชื่อมต่อและกระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และความเชื่อ ช่วยให้เขาได้รับผู้ติดตามก่อนในขณะที่ให้เวลามากพอที่จะทำให้พวกเขาคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่

3. ต้องทดลองและพัฒนา ผู้นำดิจิทัลไม่ควรกลัวที่จะเสี่ยงหรือล้มเหลว นวัตกรรมและความก้าวหน้าไม่สามารถทำได้ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงาน

ได้รับอนุญาตให้ล้มเหลวและทำผิดพลาดโดยไม่มีผลกระทบ สิ่งนี้กระตุ้นให้พวกเขาทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พวกเขา ตระหนักดีว่าส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ดิจิทัลคือการเปลี่ยนวิธีการจัดการ โครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้นดั้งเดิม ที่มีการแบ่งอย่างเข้มงวดระหว่างหัวหน้าและพนักงานมักจะ เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

4. ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่าง "ผู้อพยพ ดิจิทัล" (ผู้ที่ไม่ได้เติบโตจากอินเทอร์เน็ตและสื่อใหม่ๆ) และ "ชาวพื้นเมืองดิจิทัล" (ผู้ใช้ อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี ใหม่มาพร้อมกับการแปร่งฟัน) เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ในการเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล มันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่มีใครถูกทอดทิ้ง ผู้นำดิจิทัลต้องค้นหากลยุทธ์เพื่อ ลดช่องว่างดิจิทัลและเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคน ในองค์กรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงวิธี การที่เป็นไปได้ อาจเป็นการให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ พี่เลี้ยงดิจิทัลเป็นผู้ให้คำปรึกษาและโค้ชอย่างมี ประสิทธิภาพ

5. การบรรจุและพัฒนาคนที่สามารถ ภารกิจของผู้นำดิจิทัลคือการสร้างโครงสร้าง พื้นฐานดิจิทัล และวิถีกระบวนการและเครื่องมือใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การแปลง ระบบดิจิทัลไม่ควรเป็น เรื่องที่น่าเบื่อ แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทุกคนสิ่งสำคัญ คือ การสื่อสารประโยชน์ของเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ให้กับทีมและเสนอการฝึกอบรมและการฝึกสอนที่เพียงพอเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับคน

เบิร์ด, และกอร์ดัน (Bird, & Gorton, 2018, para.1) กล่าวว่า คุณลักษณะ 6 ประการ ของความเป็นผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1. ตระหนักว่ายุคดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นแล้วก็ผ่านไป แต่มันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การทำงานของคน

2. การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ไม่ใช่เกิดเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง

3. แทนที่จะใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้ เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

4. หากเป็นผู้นำที่มีอำนาจและงบประมาณควรทดสอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การทำงานที่คล่องตัวขึ้น

5. เริ่มต้นการทำงาน โครงการทั้งหมด ด้วยการวิจัยการใช้งานและความต้องการของ ผู้ใช้ และทำการวิจัยซ้ำเมื่อมีการตอบสนองหรือมีข้อเสนอแนะ

6. ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมี หลักฐานเป็นรูปธรรมแม้จะเป็นโครงการขนาดเล็กแต่ก็สามารถประสบความสำเร็จ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เป็นการกำหนด องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังตาราง 1 และการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ดังตาราง 2

ตาราง 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ผู้นำ	องค์ประกอบภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
Sheninger (2014, para.5)	
Zhu (2015, para.1)	วิสัยทัศน์
Tran (2017, para.1)	มีวิสัยทัศน์
Bird, & Gorton (2018, para.1)	ตระหนักว่ายุคดิจิทัลไม่ได้เกิดขึ้นแล้วก็ผ่านไป แต่มันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคน
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	กำหนดวิสัยทัศน์ ด้าน ICT
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	การมีวิสัยทัศน์
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล
ชีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์

ตาราง 1 ต่อ

ผู้นำ	องค์ประกอบภาวะผู้นำ
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
Sheninger (2014, para.5)	การสื่อสาร, การมีส่วนร่วมของนักเรียน
Zhu (2015, para.1)	ความคิดสร้างสรรค์, การทำงานร่วมกัน
Tran (2017, para.1)	
Bird, & Gorton (2018, para.1)	
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ สถานศึกษา
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	การบูรณาการออกแบบ
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	การสร้างเครือข่ายดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้
ชีวิน อ่อนละออ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	
การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	การปรับปรุงระบบ
Sheninger (2014, para.5)	การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม, สภาพแวดล้อม ในการเรียนรู้, การให้โอกาส
Zhu (2015, para.1)	
Tran (2017, para.1)	
Bird, & Gorton (2018, para.1)	ทดสอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, เริ่มต้นการ ทำงานด้วยการวิจัยการใช้งานและความต้องการ ของผู้ใช้
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	

ตาราง 1 ต่อ

ผู้นำ	องค์ประกอบภาวะผู้นำ
การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	
ซีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญหา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	
Sheninger (2014, para.5)	การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
Zhu (2015, para.1)	พื้นความรู้ความสามารถเหนือผู้นำ
Tran (2017, para.1)	ทดลองและพัฒนา, การบรรจุและพัฒนาคน
Bird, & Gorton (2018, para.1)	พัฒนาทักษะดิจิทัลให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร
ซีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ
การเป็นพลเมืองดิจิทัล	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	พลเมืองดิจิทัล
Sheninger (2014, para.5)	
Zhu (2015, para.1)	
Tran (2017, para.1)	
Bird, & Gorton (2018, para.1)	
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

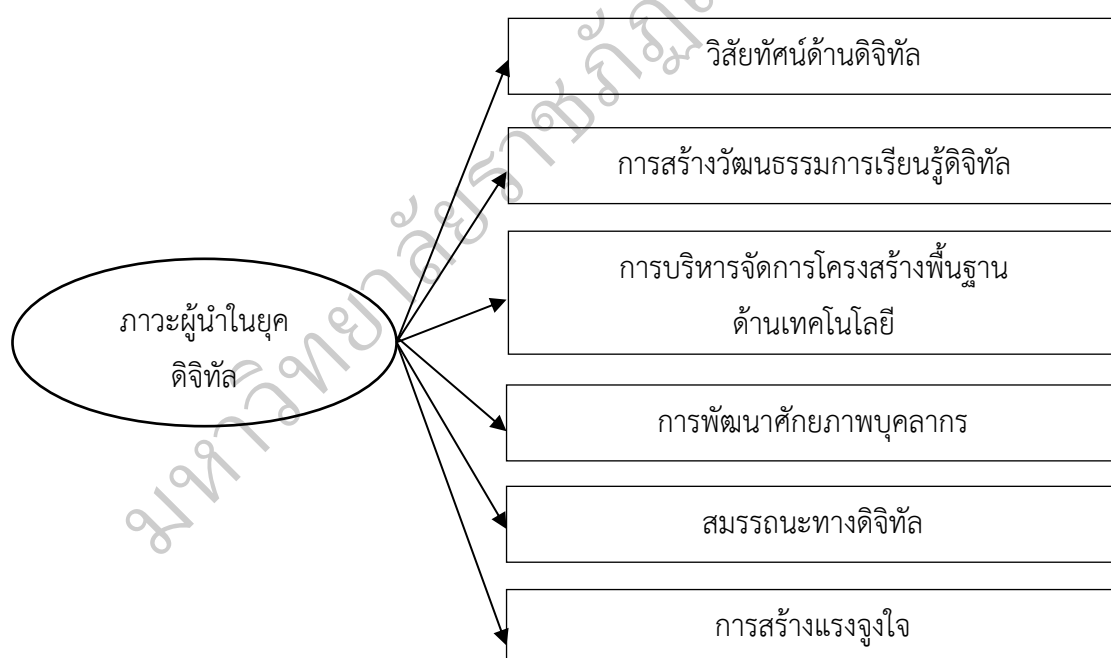
ตาราง 1 ต่อ

ผู้นำ	องค์ประกอบภาวะผู้นำ
การเป็นพลเมืองดิจิทัล	
ซีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	
สมรรถนะทางดิจิทัล	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
Sheninger (2014, para.5)	
Zhu (2015, para.1)	
Tran (2017, para.1)	ความรู้ทางดิจิทัล
Bird, & Gorton (2018, para.1)	การบูรณาการและใช้เทคโนโลยี
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	การทำให้ทุกอย่างดำเนินไปอย่างราบรื่น
สุกัญญา แซ่ม้อย (2561, หน้า 52)	การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
กนกอร สมปราษฎ์ (2562, หน้า 14)	สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร
ซีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล
การสร้างแรงจูงใจ	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	
Sheninger (2014, para.5)	
Zhu (2015, para.1)	การเอาใจใส่
Tran (2017, para.1)	ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนขอสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT, มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษา

ตาราง 1 ต่อ

ผู้นำ	องค์ประกอบภาวะผู้นำ
การสร้างแรงจูงใจ	
Bird, & Gorton (2018, para.1)	สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ
ชีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี
การสร้างแบรนด์	
Larson, Miller, & Ribble (2010, para.8)	
Sheninger (2014, para.5)	การสร้างภาพลักษณ์
Zhu (2015, para.1)	
Tran (2017, para.1)	
Bird, & Gorton (2018, para.1)	
เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1)	
เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 24)	
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52)	
กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14)	
ชีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 109)	

จากตาราง 2 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของเอกซีย์ กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1); เศรษฐพงษ์ มะลิสวรรณ (2560, หน้า 24); สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52); กนกอร สมปราชญ (2562, หน้า 14); ชีวิน อ่อนละอ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 86); ลาร์สัน, มิลเลอร์, และริบบิล (Larson, Miller, & Ribble, 2010, para.8); เซนินเจอร์ (Sheninger, 2014, para.5); ซู (Zhu, 2015, para.1); ทราน (Tran, 2017, para.1) และ เบิร์ด, และกอร์ติน (Bird, & Gorton, 2018, para.1) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแสดงในภาพ 2 ดังนี้



ภาพ 2 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

จากภาพ 2 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบต่อไป

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

3.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

บรูซ ซีริมหาสาคร (2548, หน้า 66) ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการสานฝันหรือสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตให้เป็นจริงและน่าเชื่อถือ โดยสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ที่สำคัญ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) และ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับ วิสัยทัศน์ (implementing)

ปรัชญนันท์ นิลสุข (2551, หน้า 87) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ จะเห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าทันสมัย ทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ววิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารจะต้องมองเห็นและมองเป็นนั่นคือผู้บริหารควรมองเห็นว่า ICT จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหารจัดการองค์กรในอนาคต เนื่องจากการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มากขึ้นเกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี แล้วส่งผลกระทบไปถึงการบริหารจัดการ สังคมและเศรษฐกิจ การแข่งขันที่ จะต้องนำไปสู่ความเป็นเลิศการเป็นผู้นำ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด คือการนำเอา ICT เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อความคล่องตัวขององค์กร ลดค่าใช้จ่าย สนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็ม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ฟลานาแกน, และจาค็อบเซน (Flanagan, & Jacobson, 2003, para.2) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อนักเรียน (pupil engagement) เป็นความแน่วแน่มั่นคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษามีการพัฒนา

วิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (effective professional development) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอโดยเน้นการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีในโอกาสต่างๆ นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน

ฮิวจ์ (Hughes, 2003, p.25) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์และเข้าใจถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนในทุกหลักสูตร และมองเห็นศักยภาพของเทคโนโลยีในการเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทางด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กรสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล เป็นบุคคลที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

3.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่่าเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า 14) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (digital age learning culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติใน องค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

ลาร์สัน, มิลเลอร์, และริบบิล (Larson, Miller, & Ribble, 2010, para.1) สหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (digital age learning culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

เชนินเจอร์ (Sheninger, 2014, para.5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (the pillars of digital leadership) ต้องมีการปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ (re-envisioning learning space and environment) เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้ว การเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไป คือ การริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่ การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด โดยการจัดการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และลงมือค้นหาความรู้ เพื่อนำต่อยอดด้วยกระบวนการคิด การวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนหรือหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง การบริหารจัดการความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล สร้างความตระหนักรู้ให้ครูและผู้เรียนในสถานศึกษามีวิจารณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา อีกทั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการระดมทรัพยากรให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543, หน้า 122) ให้ความหมายของการบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การสั่งการ (leading /directing) หรือการอำนวยการ และการควบคุม (controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 6M's เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

การจัดการ (management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (business management) ส่วนคำว่า "ผู้จัดการ" (manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

การบริหารจัดการ (management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (cost-effective) ส่วน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (Griffin, 1997, p.4) ในอีกอากกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ (Certo, 2000, p.555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่า "การบริหาร" (administration) และ "การจัดการ" (management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 66) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่ง การบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจน มีอย่างน้อย 3 ส่วน ดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ
2. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating)
3. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่าง คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว

การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

จีราภรณ์ สุทธิมสมภา (2550, หน้า 33) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ 1) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จัดว่าเป็นเทคโนโลยีหลักของระบบสารสนเทศ ในปัจจุบันประกอบไปด้วยส่วนประกอบที่สำคัญสองส่วน คือ ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ 2) เทคโนโลยีด้านการสื่อสารข้อมูล เป็นเทคโนโลยีที่มีพื้นฐานมาจากเทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคม เมื่อมีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์แพร่หลายขึ้น จึงต้องการที่จะเชื่อมต่อเครื่องคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ต่อการใช้งาน รวมทั้งการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างระบบสารสนเทศในองค์กร

ปริศนา มัชฌิมา (2552, หน้า 81) ให้องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ฮาร์ดแวร์ เป็นองค์ประกอบแรกของระบบสารสนเทศ ซึ่งฮาร์ดแวร์นี้ จะหมายถึง อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างสารสนเทศขึ้น ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาจเป็นได้ตั้งแต่เครื่องระดับไมโครคอมพิวเตอร์ มินิคอมพิวเตอร์ เมนเฟรมคอมพิวเตอร์ หรือแม้กระทั่งซูเปอร์คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นเครื่องที่มีขนาดใหญ่ที่สุด นอกจากนี้ สารสนเทศยังสามารถถูกเก็บอยู่ในระบบเครือข่าย ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงไมโครคอมพิวเตอร์หลายตัวเข้าด้วยกัน และเชื่อมกับเครื่องขนาดใหญ่ เช่น เมนเฟรมคอมพิวเตอร์อีกได้เช่นกัน

2. ซอฟต์แวร์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการสร้างสารสนเทศ ซึ่งซอฟต์แวร์จะหมายถึง โปรแกรมหรือชุดคำสั่งที่ถูกเขียนขึ้นมา เพื่อใช้สั่งงานคอมพิวเตอร์ให้ทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ ซอฟต์แวร์ระบบ และซอฟต์แวร์ประยุกต์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างระบบสารสนเทศ โดยซอฟต์แวร์ประยุกต์โดยทั่วไปจะเป็นโปรแกรมที่ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนซอฟต์แวร์ระบบโดยทั่วไปจะได้แก่ โปรแกรมที่มีหน้าที่ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมทั้งควบคุมการทำงานของอุปกรณ์ต่างๆ ที่ต่ออยู่กับระบบคอมพิวเตอร์

3. ข้อมูล เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ถูกจัดเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ และจะถูกเรียกใช้เพื่อการประมวลผลโดยโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ อาจอยู่ในรูปของแฟ้มข้อมูลเพียงแฟ้มเดียวหรือหลายแฟ้ม หรืออยู่ในรูปของฐานข้อมูล ซึ่งจะเป็นการรวมแฟ้มข้อมูลตั้งแต่หนึ่งแฟ้มข้อมูลขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์กันเก็บไว้ในหน่วยเก็บข้อมูลสำรอง เช่น จานแม่เหล็ก หรือดิสก์ เพื่อให้บุคลากรจากหลายหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลในฐานข้อมูลนี้ ร่วมกันได้

4. บุคลากร ระบบสารสนเทศจะไม่สามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้เอง ถ้าไม่มีคนเป็นผู้จัดการ คนในที่นี่จะหมายถึงบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่

4.1 ผู้ใช้งาน โดยทั่วไปจะเป็นผู้ที่นำสารสนเทศที่เกิดจากระบบคอมพิวเตอร์ไปใช้ ซึ่งผู้ใช้อาจเป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เท่าไรนักก็ได้ แต่จะรู้จักขั้นตอนการเรียกสารสนเทศจากระบบคอมพิวเตอร์

4.2 ผู้ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่นำข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ และมีหน้าที่เรียกใช้งานโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ที่ถูกเขียนไว้แล้ว เพื่อส่งให้คอมพิวเตอร์ประมวลผล และสร้างสารสนเทศออกมา และคอยรับผลลัพธ์จากระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งได้แก่สารสนเทศนั้นเพื่อส่งให้แก่ผู้ใช้งานต่อไป

5. ขั้นตอนการดำเนินการ จะเป็นสิ่งที่บอกผู้ใช้งานว่าจะใช้งานสารสนเทศจากระบบคอมพิวเตอร์ได้อย่างไร และจะบอกผู้ปฏิบัติงานว่าจะส่งให้ระบบคอมพิวเตอร์ทำงานได้อย่างไร ซึ่งผู้ใช้และผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการอบรมถึงขั้นตอนการทำงานของระบบ จึงจะสามารถใช้งานในระบบคอมพิวเตอร์ได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องมีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

เทย์เลอร์ (Taylor, 2003, p.141) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่างานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ดรักเกอร์ (Drucker, 2007, p.22) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวมานั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้าร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

คูนซ์ (Koontz, 2009, p.41) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี หมายถึง การทำหน้าที่สร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน เพื่อจัดทำฐานข้อมูล พัฒนาและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการศึกษาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพัฒนา แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและชุมชนในรูปแบบดิจิทัล

3.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2539, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น

กุลธนา ธนาพงศธร (2540, หน้า 22) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยภุชฎ์ (2541, หน้า 37) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 52) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานและจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่วันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ศุภชัย ยาวะประภาช (2548, หน้า 74) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการและการใช้ เทคโนโลยีส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน ผ่านระบบ social network สามารถพัฒนาความสามารถในความเป็นผู้นำของ ครูและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

3.5 สมรรถนะทางดิจิทัล

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561, ย่อหน้า 3) ได้จัดทำกรอบทักษะ ดิจิทัล ประกอบด้วย 9 ประเด็น ได้แก่

1. สิทธิและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบเมื่อใช้ สิทธินั้นบนสื่อสาธารณะยุคดิจิทัลในฐานะเป็นประชากรของสังคมในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับ ชุมชน ระดับประเทศระดับโลก โดยความรับผิดชอบนี้รวมถึงความรับผิดชอบต่อตัวเอง และ ความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งผลกระทบที่เกิดจากการกระทำและทางกฎหมาย ด้วยการใช้สิทธิ เสรีภาพอย่างถูกต้อง จะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน เกิดความสงบสุข ไม่ขัดต่อกฎหมาย จริยธรรม ศิลธรรม ของสังคม ถือเป็นพื้นฐานประการแรกที่ต้องทราบ เพื่อจะอยู่ในสังคม ออนไลน์ที่มีการเชื่อมโยงประชากรจากทุกประเทศทั่วโลกเข้าไว้ด้วยกัน

2. การเข้าถึงสื่อดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึง อินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่างๆ รวมถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ search engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจ สื่อทางดิจิทัลชนิดต่างๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

3. การสื่อสารยุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจการสื่อสารผ่านทางสื่อ และ เครื่องมือทางดิจิทัลในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสม ความแตกต่าง ความเสี่ยงของสื่อ และ เครื่องมือพร้อมทั้งสามารถสื่อสารโดยใช้ข้อความหรือถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์ มีประโยชน์ และ เคารพผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมนอกจากนี้ยังรวมถึง ความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่บน สื่อดิจิทัลต่างๆ ว่าสิ่งไหนเป็นข้อเท็จจริง สิ่งไหนเป็นความเห็น สิ่งไหนเป็นความจริงบางส่วน สิ่งไหน เป็นความ จริงเฉพาะเหตุการณ์นั้นๆ เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการสื่อสารทางดิจิทัล

4. ความปลอดภัยยุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจความมั่นคง ความเป็นส่วนตัว และการทิ้งรอยเท้าดิจิทัล ในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัล รวมถึงภัยในรูปแบบต่างๆ ทั้งในแง่วิธีการที่ได้รับการคุกคาม ผลกระทบที่เกิดขึ้น การป้องกัน การลดความเสี่ยงต่อภัยเหล่านั้น

5. ความเข้าใจสื่อดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจสารสนเทศและสื่อในยุคดิจิทัล เพื่อที่สามารถระบุข้อมูลที่ต้องการหาข้อมูลนั้น ประเมินประโยชน์ ความเกี่ยวข้อง ความถูกต้อง

ความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้นจากแหล่งต่างๆ นอกจากนั้นผู้ศึกษายังจำเป็นต้องสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนาเป็นความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ผ่านทางการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. แนวทางปฏิบัติในยุคดิจิทัล เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในสังคม มารยาท และพฤติกรรมอันพึงปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อไม่สร้างความเดือดร้อน ความรำคาญ ความเครียด ความกังวลใจรวมถึงเป็นสาเหตุของปัญหาทางสภาพจิตของบุคคลอื่นและตัวเอง การประพฤติตามมารยาทที่เหมาะสมจะทำให้สังคมยอมรับ นับถือ และให้เกียรติเรา ดังนั้นมารยาทในสังคมดิจิทัล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้และปูพื้นฐานไว้ในการใช้งานสังคมดิจิทัล

7. สุขภาพดียุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจอันตรายและผลกระทบด้านสุขภาพในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต โรคที่เกิดขึ้น รวมถึงความสัมพันธ์และผลกระทบต่อเยาวชน การใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัล เพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง ลดผลกระทบ จนถึงวิธีการรักษาเบื้องต้น ทั้งต่อตัวเองและคนใกล้ตัว เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลได้

8. ดิจิทัลคอมเมอร์ซ เกี่ยวกับความเข้าใจการทำธุรกรรมออนไลน์ หรือ อีคอมเมอร์ซ ประเภทต่างๆ รวมถึงอันตราย ภัย และความเสี่ยงจากการทำธุรกรรมนั้น พร้อมทั้งวิธีป้องกัน ลดความเสี่ยงและรับมือกับอันตราย ภัย และความเสี่ยงเหล่านั้น โดยรู้ขั้นตอนปฏิบัติเมื่อตกเป็นเหยื่อการหลอกลวงเหล่านี้

9. กฎหมายดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจสิทธิและข้อจำกัดที่ควบคุมการใช้สื่อดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ ซึ่งได้ถูกกำหนดโดยภาครัฐ เพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตได้อยู่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบสังคม ซึ่งจะเป็นการเคารพสิทธิของผู้อื่นอีกด้วย

พรชนิตว์ ลีนิราช (2560, หน้า 33) สรุปว่าสมรรถนะการรู้ดิจิทัลประกอบไปด้วย ทักษะ ความรู้และทัศนคติ ดังนี้

1. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการรวบรวมจัดเก็บและสร้างความรู้ ทักษะการสื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศดิจิทัลและกระบวนการคิด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะทางสังคม (soft skills)

2. ความรู้ที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ได้แก่ ความรู้เรื่องการเลือกใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่หลากหลายให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการสืบค้นและเข้าถึงสารสนเทศ ความรู้เรื่องสารสนเทศที่นำเสนอผ่านคอมพิวเตอร์ในรูปแบบและจากแหล่งที่หลากหลาย การรู้เท่าทันสื่อ ความรู้เรื่องการประเมินสารสนเทศดิจิทัล ความรู้เรื่องจริยธรรมทางวิชาการ

3. ทัศนคติที่เหมาะสม ได้แก่ การมีสำนึกที่ดีในการใช้อินเทอร์เน็ต ตระหนักถึงการป้องกันความเป็นส่วนตัวและสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งของตนและผู้อื่น การยึดมั่นใน

กฎระเบียบและบรรทัดฐานในการสื่อสาร การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2566, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของดิจิทัล (digital) ไว้ว่า คำที่ใช้เกี่ยวกับการแทนความหมายของข้อมูลด้วยตัวเลขโดยเฉพาะเลขฐานสอง หรือเป็นคำที่นำไปใช้เกี่ยวกับรูปแบบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถจัดเก็บและจัดการได้

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (2566, ย่อหน้า 4) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (competency) ไว้ว่า ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ เช่น การดำเนินชีวิตประจำวัน การศึกษาเรียนรู้ การประกอบอาชีพ เป็นต้น

ศูนย์ดิจิทัลแดนเนสส์ (Center for Digital Danese, 2023, p.21) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัล (digital competency) ไว้ว่า ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมปลอดภัย สร้างสรรค์อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและความรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบ และทดลองการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ และสร้างแหล่งเรียนรู้แบบดิจิทัลให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา

3.6 การสร้างแรงจูงใจ

นริศ สังเสนา (2558, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ได้รับจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ทำให้มีพลังกระตุ้น ซึ่งจะแสดงความกระตือรือร้นก่อให้เกิดกำลังใจ เกิดอารมณ์พึงพอใจ เกิดความทุ่มเทของจิตใจและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

บุญชนะ โพธิ์ละเดา (2558, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา ที่เป็นพลังผลักดันภายในบุคคลกรในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากได้รับปัจจัยต่างๆ เป็นการตอบสนองเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติที่เป็นความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ช่วยให้ผู้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1) กล่าวว่าผู้นำยุคดิจิทัล ต้องส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และ

เทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือ การปฏิบัติงาน

อรสา เพชรนุ้ย (2560, หน้า 87) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่าง ใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศ แรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมี ความสุขกับการกระทำสิ่งนั้นๆ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่อประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย

อารีย์ หม่องศิริ (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงขับและสิ่งที่กระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยตอบสนองกับ ความต้องการที่ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะ การเจรจาต่อรอง เข้าใจความรู้สึก มีความเป็นมิตรและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกอย่างเหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นผู้นำในการนำเสนอหรือการประชาสัมพันธ์ เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถสร้างช่องทางทำให้ครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มี โอกาสแบ่งปันเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกผ่านสื่อดิจิทัล มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากร ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ เชื่อใจกันและรับผิดชอบร่วมกัน

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สมโชค โพธิ์งาม (2550, หน้า 22) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจ ในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนให้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

จันทรานี สงวนนาม (2552, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาได้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงในด้านผลผลิตนักเรียน

ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆทำให้เกิดความพึงพอใจ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

วรนาถ แสงมณี (2553, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 58) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของในสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ม็อดต์ (Mott, 1972, p.21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาจัดการศึกษาแล้วทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เดสเลอร์ (Dessler, 1986, p.22) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.21) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษา ที่ให้ความหมายประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญสมาชิกโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษา ในการนำทรัพยากรมาใช้เพื่อดำเนินงานของตน โดยเน้นที่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการคำนึงถึงผลผลิตทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และมีเจตคติที่ดี พร้อมทั้งความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สังคมและสภาพแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานตามที่ได้วางไว้ในแผนและเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

สมบุญ วรรณภาพ (2550, หน้า 41) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2550, หน้า 74) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านพุทธศึกษา จริยศึกษาและการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะทางร่างกาย อารมณ์สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข'

บุษรา เขินอำนาจ (2551, หน้า 62) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา' หมายถึง ประสิทธิภาพ คือ ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่างค์กรจะมีประสิทธิโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้อง พิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เพราะบางครั้ง พบว่า องค์กรประสบความสำเร็จหรือมีผลงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้น มีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินลงทุน ระยะเวลา และบุคลากรมากเกินไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้บรรลุผลตามเป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ มีผลสำเร็จที่สามารถบ่งชี้ถึงความสามารถในการดำเนินงานที่เป็นประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

3. การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล ดังนี้

บัญชา แก้วส่อง (2545, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์การวัดที่สรุปได้ ดังนี้

1. ผลผลิต (production) เป็นการวัดผลผลิตเบื้องต้นที่สัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการหรือบริโภคอยู่
2. ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นการวัดที่เน้นสัดส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า โดยการวัดอัตราส่วนของผลตอบแทนต่อการลงทุนหรือต่อหน่วยเวลา

3. ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นการวัดความสำเร็จที่สามารถตอบสนองความต้องการของคณาจารย์และสมาชิกได้

4. การปรับตัว (adaptive) เป็นการวัดความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

5. การพัฒนา (development) เป็นการวัดความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพ การเจริญเติบโตให้เพียงพอต่อความต้องการของสภาพแวดล้อม

6. การอยู่รอด (survival) เป็นการวัดการคงไว้ได้ซึ่งวิธีการสร้างสมดุลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และสามารถให้อยู่รอดได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ด้วยตัวชี้วัดดังนี้

1. มุ่งอนาคต (future oriented) คือ การพิจารณาถึงการมุ่งให้ได้ข้อเสนอแนะปรับปรุงงาน หรือหาโอกาสที่ดีในอนาคต

2. หลายมิติ (multidimensional) คือ การพิจารณาเรื่องมิติของปัจจัยที่มีความหลากหลาย

3. ความคุ้มค่า (cost-effective) คือ การพิจารณาความคุ้มค่าของผลที่ได้รับการลงทุน

4. ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (accurate) คือ การพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือ

5. กำหนดระยะเวลา (timely) คือ การพิจารณาการกำหนดระยะเวลาที่สามารถรับผลิตผลที่ได้ถูกต้องตรงเวลา

6. สามารถติดตามผลได้ (monitorable) คือ การพิจารณาถึงความสามารถติดตามผลด้วยระบบการตรวจสอบที่หลากหลาย

7. เป็นที่ยอมรับของสมาชิก (acceptable) คือ การพิจารณาการเป็นที่ยอมรับของการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้

8. ความยืดหยุ่น (flexible) คือ การพิจารณาถึงความสามารถตอบสนอง

4. องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.1 การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนี้

สุนันท์ ศลโกสุม (2561, หน้า 14) นิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ลักษณะและความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม การวัดผลสัมฤทธิ์จึงเป็น

การตรวจสอบระดับความสามารถหรือระดับความสัมฤทธิ์ (level of accomplishment) ของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้เท่าใด มีความสามารถระดับใด

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2556, หน้า 17) นิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาการ รวมทั้งสมรรถภาพทางสมอง และมวลประสบการณ์ทั้งปวง ที่เด็กได้รับการเรียน การสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติของนักเรียน ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย นักเรียนมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีความคิดอย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการศึกษาเรียนรู้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 62) นิยามความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ม็อตต์ (Mott, 1972, p.21) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียนประสิทธิผลของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษามีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้อาจได้แก่สถานศึกษาในเมืองสถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษามีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือครูผู้สอนตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมมีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าวนับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการ

อย่างมาก จึงอาจกล่าวว่าคุณภาพที่เกิดจากผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.16) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยครูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจน การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะ สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตรสื่อการเรียนรู้อะเนาะโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน และเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา

4.2 การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

นักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ดังนี้

นิภา แก้วศรีงาม (2556, หน้า 55) ให้ความหมายการคิดเชิงบวกว่า เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการที่คนมีรูปแบบการรับรู้และการคิด (perception and cognitive style) ไปในทิศทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม เป็นการโน้มน้าวจิตใจได้สำนึกที่ดี

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 38) อธิบายไว้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน

มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

รัตนา บรรณาธรรม (2562, หน้า 41) ให้ความหมายการคิดเชิงบวกว่า การคิดเชิงบวกเป็นศิลปะสำคัญของการดำรงชีวิตให้มีความสุข เป็นกลอุบายกลม่อใจให้ยอมรับสภาพปัญหาที่กำลังปรากฏ เพื่อให้มีกำลังใจและความเข้มแข็งในการต่อสู้กับชีวิตต่อไป

ม็อตต์ (Mott, 1972, p.21) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความคิดเห็น ทักษะความรู้สึกร หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ค้ำร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุขและด้านจิตใจ รู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้นและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคมรู้จักเอื้อเอื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.16) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ครูและผู้บริหารสามารถอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสนใจใฝ่รู้และ

กระตือรือร้นต่อการศึกษา มีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ และครูสร้างกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์

4.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

ภารตี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 39) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถความเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

ม็อตต์ (Mott, 1972, p.21) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย คน และงาน สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์นักเรียนและนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัยในขณะเดียวกันจะต้องมีการปรับตัวให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะ ในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ที่แวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบบริหารงาน และการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดาเพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันบริหารจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาและชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

หง (Hong, 2016, p.41) สรุปได้ว่า ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน และสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

4.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 40) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ม็อตต์ (Mott, 1972, p.21) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาองค์กรต่างๆ หรือสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษา แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรม คือ

การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา จึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้พอเพียงและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความน่าสนใจ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตัวให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรจะมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้ กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ และเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ควรวางตัวเป็นเสมือนเพื่อร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาได้

ฮอย, และมิสเกิล (Hoy, & Miskel, 2001, p.16) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

หง (Hong, 2016, p.2) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทุกๆ ด้าน ให้สำเร็จไปได้ด้วยดีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับโรงเรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหากิจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหาร จัดการศึกษา โดยได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10) ได้กล่าวถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า การศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมี สิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2558 - 2563) ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานต่อประชากรวัยเอนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ข้อมูลสารสนเทศการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ที่	อำเภอ	จำนวน
1	เมืองสระบุรี	2
2	พระพุทธบาท	2
3	ดอนพุด	1
4	หนองโดน	1
5	บ้านหมอ	1
6	เสาไห้	2
7	หนองแซง	1
8	เฉลิมพระเกียรติ	1

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	จำนวน
9	หนองแค	3
10	วิหารแดง	1
11	แก่งคอย	3
12	มวกเหล็ก	2
13	วังม่วง	1
รวมทั้งสิ้น		21

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (2566ข, หน้า 22)

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

3.1 วิสัยทัศน์ (vision)

"องค์กรมาตรฐาน บริการด้วยคุณธรรม"

3.2 ค่านิยมองค์กร (corporate values)

"บริหารจัดการทันสมัย ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ"

3.3 พันธกิจ (mission)

3.3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ

3.3.2 เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม

3.3.3 พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ

3.3.4 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.3.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีนวัตกรรมทางการศึกษา

3.3.6 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.3.7 ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.3.8 พัฒนาระบบบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ยุกตนันต์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า ก) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ โรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้อง กับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุค ดิจิทัล คือ 1) มิติวิสัยทัศน์ (vision) 2) มิตินการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational communication) 3) มิตินกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) 4) มิตินภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) 5) มิตินการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (personal recognition) โดยจากการศึกษาทำให้ พบกับมิติเพิ่มเติม คือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็น แนวทางของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอที องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที หรือองค์กร ที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไป

สุภาวิช เขาวนเกษม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสื่อสาร

และด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนองค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านการแข่งขัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า ค) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล พบว่ามี 3 ลักษณะ คือ 1) การกำหนดว่าสิ่งใดและที่ใดที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง 2) การวางแผนในการเปลี่ยนแปลง 3) การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรโดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

วุฒิชัย เนียมเทศ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในช่วงภาวะวิกฤติ COVID-19 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในช่วงวิกฤติ COVID-19 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในช่วงวิกฤติ COVID-19 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ลลิตา สมใจ (2565, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนดีขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตฟาโน, และคนอื่นๆ (Stefano, et al., 2003, p.224) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของครูใหญ่ในสถานศึกษามัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดชานตาเฟ ประเทศอาร์เจนติน่า พบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่เป็นส่วนประกอบสำคัญในสมการประสิทธิผลของสถานศึกษา การศึกษานี้ได้พยายามระบุพฤติกรรมของครูใหญ่อันมีส่วนช่วยในการบรรลุถึง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาพฤติกรรมที่เกิดบ่อยครั้งมากที่สุดของครูใหญ่ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ “การแสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงบริหารและ วิธีการปกครอง” และรวมถึงเหตุการณ์อันเกี่ยวกับวินัยการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาสไตล์ความเป็น ผู้นำของครูใหญ่และการสร้างความเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้เสียในสถานศึกษา

สเตฟาโน่ (Stefano, 2008, para.1) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลของโรงเรียน : บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดซานตาเฟ (Santa Fe Province) ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งอย่างเป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

บิงค์ลีย์, และคนอื่นๆ (Binkley, et al., 2012, p.2) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องานคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กรโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

ฟอกซ์ (Fox, 2011, p.1) ศึกษาวิจัยเพื่อทำการสำรวจว่า ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความเข้าใจในเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับใด โดยใช้กรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้นักเรียนได้อย่างเต็มที่เนื่องจากครูและนักเรียนยังมีข้อจำกัดในการรับรู้และทำความเข้าใจเรื่องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีความเข้าใจเรื่องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มากกว่า แต่ไม่สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมปัจจุบันให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ นักวิจัยให้ข้อเสนอแนะให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พร้อม "กับการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบและกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องมาจากความร่วมมือและทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย

สมาคมห้องสมุดอเมริกัน (American Institute for Research, 2009, p.2) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง มาตรฐานทางเทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติสำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standard for Administrators: NET-A) ด้านสังคมดิจิทัล ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมถึง การจัดหาเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและตรงกับความต้องการการเป็นต้นแบบและสนับสนุนในการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม การสนับสนุนเพื่อเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมการเป็น

ตัวอย่างการใช้การสื่อสารร่วมสมัยเพื่อพัฒนาความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมบนเวทีระดับโลก

ฮาซิมิ (Hashemi, 2013, p.1665) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลขององค์กรในกลุ่มผู้จัดการโรงเรียน ศึกษากรณีจังหวัดฟาร์ส ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร และนอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความร่วมมือ และความเป็นมิตรกับความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการเรียนการสอนกับประสิทธิผลขององค์กร อย่างไรก็ตามมิติของการหลบลู่และความร่วมมือมีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรและการสนับสนุน, การเรียนการสอน และมิติของการหลบลู่มีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นทักษะความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้และบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นผลสำเร็จของสถานศึกษาในการนำทรัพยากรมาใช้เพื่อดำเนินงานของตน โดยเน้นที่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการคำนึงถึงผลผลิตทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และมีเจตคติที่ดี พร้อมทั้งความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สังคมและสภาพแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานตามที่ได้วางไว้ในแผนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560, ย่อหน้า 1); เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ (2560, หน้า 24); สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 52); กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 14); ชีวิน อ่อนละออ, และคนอื่นๆ (2563, หน้า 86); ลาร์สัน, มิลเลอร์, และริบเบิล (Larson, Miller, & Ribble, 2010, para.8); เซนินเจอร์ (Sheninger, 2014, para.5); ชู (Zhu, 2015, para.1); ทราน (Tran, 2017, para.1) และ เบิร์ด, และกอร์ดัน (Bird, & Gorton, 2018, para.1) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p.21) ให้แนวคิด

ในด้าน การพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา 4 ประการ คือ 1) การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกเป็นผู้บริหาร 61 คน และครู 1,149 คน รวมทั้งสิ้น 1,210 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2566ก, หน้า 22)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, pp.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 301 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 10 : 90 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 10 จำนวน 31 คน และครู ร้อยละ 90 จำนวน 270 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตาราง 4 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
กลาง	21	259	11	61
ใหญ่	8	121	4	28
ใหญ่พิเศษ	32	769	16	181
รวม	61	1,149	31	270

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี (2566ข, หน้า 22)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะและประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความ ในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย สถานะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1964, p.112) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

- ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิด และทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972, p.21) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1964, p.114) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้จัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อให้ ข้อเสนอแนะ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสามารถวัดได้ ถูกต้องตามความเป็นจริง ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) ตลอดจน ความชัดเจนของการใช้ภาษา องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิด เจริญทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

2.5 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้ มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อให้ความเห็นชอบ แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 301 คน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจากแจกความถี่ (frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผล

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยที่ได้มา แปลความหมาย รายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม ตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (class interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 51) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยที่ได้มา แปลความหมาย รายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม ตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (class interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 51) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แสดงว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แสดงว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แสดงว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แสดงว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แสดงว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 58) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 แจกความถี่ (frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (mean)

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการใช้การทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้เกณฑ์ในการแปลผล (Hinkle, William, & Stephen, 1998, pp.101-104)

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดตามสูตรคำนวณ ดังนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543, หน้า 55)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543, หน้า 43)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับเนื้อหา หรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	R	แทน	ผลรวมคะแนนของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974, p.114)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนข้อ
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. ค่าร้อยละ (percentage) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 2)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543, หน้า 55)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่ม

6. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543, หน้า 56)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

7. ค่าการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 49)

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

โดยกำหนดให้

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_i	แทน	ค่าตัวแปร x ณ จุดข้อมูลที่ i
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวแปร x
Y_i	แทน	ค่าตัวแปร y ณ จุดข้อมูลที่ i
\bar{Y}	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวแปร y

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (probability)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 301 คน ซึ่งสามารถจำแนกผลการศึกษาได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 301 คน โดยการนำเสนอข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานะ		
ผู้บริหาร	31	10.30
ครู	270	89.70
รวม	301	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	208	69.10
ปริญญาโท	88	29.20
ปริญญาเอก	5	1.70
รวม	301	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5-10 ปี	128	42.50
11-15 ปี	132	43.90
16 ปี ขึ้นไป	41	13.60
รวม	301	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
กลาง (ตั้งแต่ 120-719 คน)	72	23.90
ใหญ่ (ตั้งแต่ 720-1,679 คน)	32	10.60
ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	197	65.50
รวม	301	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรีซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 และผู้บริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือ ขนาดกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 301 คน โดยการนำเสนอข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	4.34	0.66	มาก	3
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.33	0.67	มาก	4
3. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี	4.31	0.69	มาก	6
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.37	0.66	มาก	1
5. ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล	4.36	0.69	มาก	2
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.33	0.69	มาก	5
รวม	4.34	0.64	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวม ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ

พัฒนาศักยภาพบุคลากร มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.66) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

เมื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล

ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย	4.38	0.74	มาก	2
2. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร	4.41	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทางด้านดิจิทัล มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	4.29	0.78	มาก	8
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล	4.32	0.76	มาก	6
5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางดิจิทัลสูงจนสามารถนำสถานศึกษาไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน	4.32	0.79	มาก	7
6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	4.35	0.75	มาก	4
7. ผู้บริหารกำหนดและใช้กลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	4.33	0.76	มาก	5
8. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และบริบทของสถานศึกษา	4.36	0.73	มาก	3
รวม	4.34	0.66	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.74) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.73) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทางด้านดิจิทัล มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.78) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารบริหารจัดการความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล	4.33	0.81	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	4.45	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล	4.35	0.79	มาก	3
4. ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและผู้เรียนในสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์	4.37	0.73	มาก	2
5. ผู้บริหารสร้างสรรคพลังวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา	4.29	0.73	มาก	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
6. ผู้บริหารมีทักษะในการระดมทรัพยากรจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	4.32	0.76	มาก	5
7. ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.79	มาก	8
8. ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	4.29	0.81	มาก	7
รวม	4.33	0.67	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและนักเรียนในสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.73) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.79) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.79) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี

ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.34	0.80	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	4.32	0.76	มาก	4
3. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน	4.33	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	4.32	0.80	มาก	5
5. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	4.28	0.79	มาก	7
6. ผู้บริหารวางแผนและออกแบบการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.75	มาก	3
7. ผู้บริหารใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.84	มาก	8
8. ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในรูปแบบดิจิทัล	4.31	0.75	มาก	6
รวม	4.31	0.69	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ภาพรวม

ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.78) ผู้บริหารวางแผนและออกแบบการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.75) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.84) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.37	0.74	มาก	4
2. ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยี	4.37	0.76	มาก	5
3. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	4.42	0.74	มาก	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ social network	4.41	0.77	มาก	2
5. ผู้บริหารพัฒนาความสามารถความเป็นผู้นำของครู	4.39	0.77	มาก	3
6. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	4.34	0.73	มาก	6
7. ผู้บริหารสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็น ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ	4.33	0.73	มาก	7
รวม	4.37	0.66	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ social network ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.77) ผู้บริหารพัฒนาความสามารถความเป็นผู้นำของครู ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.77) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล

ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ	4.36	0.76	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.41	0.76	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบ และทดลองนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.36	0.77	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.36	0.76	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
5. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	4.33	0.78	มาก	6
6. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	4.32	0.80	มาก	7
7. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.39	0.78	มาก	3
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษา	4.39	0.77	มาก	2
รวม	4.36	0.69	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.77) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.78) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.80) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร เพื่อลดความขัดแย้ง และสามารถควบคุมอารมณ์การแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.26	0.83	มาก	7
2. ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวใจ มีความเป็นมิตร ยอมรับความคิดเห็นของครู	4.25	0.87	มาก	8
3. ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.34	0.76	มาก	6
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา	4.38	0.75	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	4.36	0.76	มาก	4
6. ผู้บริหารสร้างช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสเอาเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกแบ่งปันผ่านสื่อดิจิทัล	4.36	0.73	มาก	3
7. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.77	มาก	5
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ความเชื่อใจกันและความรับผิดชอบร่วมกัน	4.39	0.77	มาก	1
รวม	4.33	0.69	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ความเชื่อใจกัน และความรับผิดชอบร่วมกัน มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมี

ความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.75) ผู้บริหารสร้างช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสเอาเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกแบ่งปันผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.73) โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และมีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวใจ ความเป็นมิตรยอมรับความคิดเห็นของครู ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 301 คน โดยการนำเสนอข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.29	0.54	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.14	0.63	มาก	4
3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.35	0.58	มาก	2
4. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.44	0.64	มาก	1
รวม	4.31	0.52	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวม มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.64) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.35$,

S.D.=0.58) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.54) โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและมีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.63) ตามลำดับ

เมื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด	4.20	0.67	มาก	6
2. นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.69	มาก	7
3. นักเรียนชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่ระดับสูงขึ้น	4.21	0.69	มาก	5
4. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา	4.31	0.65	มาก	4
5. สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้อะเนาะเทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก	3
6. สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น	4.41	0.67	มาก	2
7. สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมาจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา	4.43	0.63	มาก	1
รวม	4.29	0.54	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมาจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.67) สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.64) โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	4.25	0.67	มาก	2
2. นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง	4.06	0.74	มาก	7
3. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้	4.14	0.70	มาก	3
4. นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย	4.07	0.80	มาก	5
5. นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.07	0.82	มาก	6
6. นักเรียนมีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ	4.10	0.78	มาก	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
7. ครูออกแบบการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด และ สอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทัน สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.32	0.64	มาก	1
รวม	4.14	0.63	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิภาพใน
การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูออกแบบ
การเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด และสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทัน
สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามี
ประสิทธิผลในการดำเนินงานในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.67) นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และ
ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.70) โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลใน
การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ
นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหาร จัดการสถานศึกษาให้ทันสมัยสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน	4.36	0.72	มาก	3
2. สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.35	0.67	มาก	4

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.38	0.73	มาก	1
4. สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.73	มาก	5
5. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน	4.37	0.60	มาก	2
6. สถานศึกษามีการปรับกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.67	มาก	6
รวม	4.35	0.58	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.73) รองลงมา คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.72) โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานในระดับมาก และมีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการปรับกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญห การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.76	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการแก้ไข สถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้	4.42	0.70	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก	4.45	0.72	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการ สถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี	4.47	0.67	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประนีประนอมในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	4.49	0.70	มาก	1
รวม	4.44	0.64	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.72) โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.76)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และทดสอบสมมติฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	0.798** (p=0.000)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ภาพรวม ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ($r=0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวม

ตัวแปร	\bar{X}	วิสัยทัศน์ ด้านดิจิทัล	การสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	การบริหาร จัดการ โครงสร้าง พื้นฐานด้าน เทคโนโลยี	การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	สมรรถนะ ทางดิจิทัล	การสร้าง แรงจูงใจ	ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา
		4.34	4.33	4.31	4.37	4.36	4.33	4.31
วิสัยทัศน์ด้าน ดิจิทัล	4.34	-	.875** (p=0.000)	.851** (p=0.000)	.848** (p=0.000)	.807** (p=0.000)	.835** (p=0.000)	.725** (p=0.000)
การสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	4.33		-	.853** (p=0.000)	.844** (p=0.000)	.827** (p=0.000)	.846** (p=0.000)	.694** (p=0.000)

ตาราง 19(ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	วิสัยทัศน์ ด้านดิจิทัล	การสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	การบริหาร จัดการ โครงสร้าง พื้นฐานด้าน เทคโนโลยี	การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	สมรรถนะ ทางดิจิทัล	การสร้าง แรงจูงใจ	ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา
		4.34	4.33	4.31	4.37	4.36	4.33	4.31
การบริหารจัดการ	4.31			-	.906** (p=0.000)	.876** (p=0.000)	.900** (p=0.000)	.794** (p=0.000)
โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยี								
การพัฒนา	4.37				-	.888** (p=0.000)	.905** (p=0.000)	.771** (p=0.000)
ศักยภาพบุคลากร								
สมรรถนะทาง ดิจิทัล	4.36					-	.881** (p=0.000)	.734** (p=0.000)
การสร้างแรงจูงใจ	4.33						-	.830** (p=0.000)
ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	4.31							-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมและ ทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 ผลการทดสอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	r	p	ผลการทดสอบ
1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	0.725**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล	0.694**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง
3. การบริหารจัดการโครงสร้าง พื้นฐานด้านเทคโนโลยี	0.794**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	r	p	ผลการทดสอบ
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	0.771**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง
5. สมรรถนะทางดิจิทัล	0.734**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง
6. การสร้างแรงจูงใจ	0.830**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง
ภาพรวม	0.798**	.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ($r=0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r=0.830$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ($r=0.794$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($r=0.771$) ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ($r=0.734$) ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ($r=0.725$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($r=0.694$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกเป็นผู้บริหาร 61 คน และครู 1,149 คน รวมทั้งสิ้น 1,210 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 301 คน การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย สถานะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร 5) สมรรถนะทางดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิด และทฤษฎีของมอท์ (Mott, 1972, p.21) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผล

1. สภาพทั่วไปของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นครู และผู้บริหาร มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ปริญญาโท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี รองลงมา คือ 5-10 ปี และเป็นสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ รองลงมา คือ ขนาดกลาง ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีระดับภาวะผู้นำในยุค ดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ใน ระดับมาก รองลงมา คือ สมรรถนะทางดิจิทัล และวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล โดยผู้บริหารมีความสามารถ หรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล เพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหาร มีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมี มุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย และผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และบริบทของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะ ผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและนักเรียนในสถานศึกษามีวิจารณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารวางแผนและออกแบบการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาผ่านระบบ social network และผู้บริหารพัฒนาความสามารถความเป็นผู้นำของครู โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.5 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ภาพรวม ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ความเชื่อใจกันและความรับผิดชอบร่วมกัน มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และผู้บริหารสร้างช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสเอาเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกแบ่งปันผ่านสื่อดิจิทัล โดยผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนอกจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา มีระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น และสถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูออกแบบการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด และสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด และนักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ โดยสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3.5 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวม สถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล ที่สามารถสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศ และเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการ ในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี และเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในเชิงบวกผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาวิช เชาวน์เกษม (2563, หน้า 95) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาส ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านกาสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะคิด และทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน เชื่อมโยงกับการนำเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี เป็นรายด้าน ได้แก่

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีระดับด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์และมีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย สามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา สมใจ (2565, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย สามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีระดับด้านสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารจัดการ

ความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล อีกทั้ง ยังมีทักษะในการระดมทรัพยากรให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา สมใจ (2565, บทคัดย่อ) พบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล อีกทั้ง ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีระดับด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพงษ์ กลั่นไพบูลย์ (2564, หน้า 17) พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ตหลากหลายช่องทางในการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ทางวิชาการ

1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีระดับด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการและการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภวัช เชาวน์เกษม (2563, บทคัดย่อ) พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

1.5 ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีระดับด้านสมรรถนะทางดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถสร้างช่องทางทำให้ครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขญา

โกลมวานิช (2563, บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องตามบริบทของโรงเรียน

1.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีระดับด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมครูสร้างแหล่งเรียนรู้แบบดิจิทัลให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า ค) พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะทำงานด้วยกันโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตน์นัต หวานฉ่ำ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ นำแนวทางบริหารแบบบูรณาการมาดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตน โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษา ทั้งในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ การเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ภาพรวมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันท์ ศลโกสม (2561, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแลประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม การวัดผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถหรือระดับความสัมฤทธิ์ของบุคคล ว่าเรียนแล้วรู้เท่าใด มีความสามารถระดับใด ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มักจะมีประสบการณ์การทำงานสถานศึกษามาเป็นเวลานาน ทำให้มีทักษะในการรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้ดี สถานศึกษาประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคน

ย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและมีเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2.2 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ภาพรวมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูออกแบบการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด และสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p.21) ได้กล่าวว่า การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึงความคิดเห็น ท่าทีความรู้สึกร หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ค้ำร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุขและด้านจิตใจ รู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้นและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคมรู้จักเอื้อเอื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ภาพรวมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนั้นครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารตี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 62) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถความเร็วของ

ครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันบริหารจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาและชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

2.4 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารตี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 62) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.16) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันแก้ไขปัญหามากมาย ทั้งด้านการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

3. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีแนวโน้มสูงที่จะทำให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่แสดงออกมาต่ำก็จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำตามไปด้วย โดยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาดีขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้า

ด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นสถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิทยาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้ สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด ในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา สมใจ (2565, หน้า 81) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กล่าวว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลในการกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ควรพัฒนานโยบายและแผนกลยุทธ์เพื่อ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายและมาตรการที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล และสร้างคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทาง ดิจิทัลของครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมและให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการบริหารจัดการ รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยจัดอบรมและ

พัฒนาครูให้มีทักษะในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เชิงบวกและเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ นักเรียน ใช้เทคนิคการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มี เนื้อหาที่ส่งเสริมการพัฒนาเจตคติทางบวก เช่น บทเรียนที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ใช้ ประสบการณ์จริง เช่น โครงการการเรียนรู้นอกสถานที่ การทำกิจกรรมวิจัย และการศึกษาดูงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่ดี ยิ่งขึ้น โดยขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ และบริบททางการศึกษาที่หลากหลาย อาจรวมถึงการศึกษาครูและผู้บริหารในระดับประถมศึกษา และอาชีวศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์

2.2 ควรพิจารณาใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสำรวจออนไลน์เพิ่มเติม เพื่อเสริมข้อมูลเชิงลึกและความถูกต้องของข้อมูล รวมถึง การศึกษาด้านพฤติกรรมจริงของผู้บริหารและครูในสภาพการทำงานจริง

2.3 ควรเพิ่มการศึกษาองค์ประกอบเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เช่น การศึกษาด้านความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร การใช้ เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลและการสื่อสาร และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ นักเรียน

2.4 ควรทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา โดยการศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบ เช่น บทบาทของครอบครัว การมีส่วนร่วมของชุมชน และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). **ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). **กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. สืบค้น
กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <http://library.nhrc.or.th/ulib/dublin.php?ID=10558>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **คู่มือการพัฒนาสื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ศรุสภลาดพรวัว.
- _____. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. **Education, 9(3)**, 287-302.
- กล้าศักดิ์ จิตสงวน. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธนา ธนาพงศธร. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลในการ
บริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต
2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : วี.พริน.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2552). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.
- จินฉัตร ประโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ**.
อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และเสาวณีย์ อยู่ศิริรัมย์. (2560). **ภาวะผู้นำในการบริหาร
องค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- จีราภรณ์ สุทธิสมสภา. (2550). **ทางเลือกใหม่ของการสร้างปัญญาชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชีวิน อ่อนละออ, และคนอื่นๆ. (2563). **ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา Digital
Era Leadership for Educational Administration**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย,
10(1), 108-119.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต.
- ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**. เพชรบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2559). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรวิมล เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นริศ สังเสนา. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2556). จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2539, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารการบริหาร และการจัดการ, 5(3), 16.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร โรงเรียนขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). รูปแบบทางสังคม. วารสารวิชาการ, 4(12), 26-37.
- บุญชนะ โพธิ์ละเดา. (2558). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษรา เงินอำนวย. (2551). การบริหารจัดการโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรส.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). การจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. วารสารนักบริหาร, 25(4), 39-42.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2551). WBT: Web-based Training เทคโนโลยีเพื่อการอบรมครูในอนาคต. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 14(2), 15-20.
- ปริศนา มัชฌิมา. (2552). การสืบค้นสารสนเทศขั้นสูง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปิ่นนทิต กาญจนะวสิต. (2560). โลกยุค 4.0 World 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ กอทที่พบก.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง เล่ม 138 ตอนพิเศษ 44ง. (2564). สืบค้น กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <http://nscr.nesdc.go.th>.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พรชนิตร์ สีนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. **วารสารห้องสมุด, 61(2)**, 79-95.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2556). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มนตรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เบอร์เน็ท.
- ยุกตนันต์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ **คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนา บรรณาธรรม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการ **สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร**. **วารสารวิชาการสาธารณสุข, 28(5)**, 915-924.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน, 1(3)**, 53-62.
- ลลิตา สมใจ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรนาถ แสงมณี. (2553). **องค์การ: ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ระเบียบทอง.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กร ตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิชัย นิยมเทศ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. **วารสารการพัฒนาระบบการเรียนรู้สมัยใหม่, 6(4)**, 330-342.

- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่ และสิ่งท้าทาย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ. (2560). **DIGITALTRANSFORMATION**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2566). **ผลงานอิเล็กทรอนิกส์**. สืบค้น กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <https://ewe.go.th/>.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบูรณ์ พรรณนาภพ. (2550). **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2543). **สารานุกรมบริหารศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระบุรี. (2563). **แผนยุทธศาสตร์/แผนพัฒนาหน่วยงาน พ.ศ. 2563-2565**. สืบค้น กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <https://sssb.go.th/strategic-plan/>.
- _____. (2566ก). **แผนดำเนินงานประจำปี 2566**. สืบค้น กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <https://sssb.go.th>.
- _____. (2566ข). **ข้อมูลพื้นฐาน**. สืบค้น กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <https://sssb.go.th/>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2566). **สารานุกรมนาฏกรรมโขน**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชญา โภมลาวณิช. (2563). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 23**. ใน **สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.) การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 (หน้า 700-708)**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนันท์ ศลโกสม. (2561). **ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการศึกษา**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(2), 9-21.**

- สุภวัช เชาวน์เกษม. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ : จามจุรี.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2560). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.** สืบค้น กรกฎาคม 1, 2565, จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/52232>.
- American Institute for Research. (2009). **Evaluation of the school technology leadership initiative: (report 2).** Washington DC : Author.
- American Library Association. (2012). **Development model of education technology leadership for school administrators under the office of basic education commission in southern Thailand.** Doctoral Dissertation Songkla University.
- Binkley, M., et al. (2012). **Defining twenty-first century skills.** Netherlands : Springer.
- Bird, G., & Gorton, C. (2018). **6 Characteristics of Digital Leadership.** Retrieved July 2, 2022, from <https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>.
- Center for Digital Dannelsse (2023). **วารสารดิจิทัล ธุรกิจและสังคมศาสตร์ (JDBS).** สืบค้น กุมภาพันธ์ 4, 2567, จาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jdbs/issue/view/112>.
- Certo, C.S. (2000). **Modern management.** New Jersey : Prentice-Hall.
- Cronbach, L.J. (1974). **Essentials of psychological testing.** New York : Harper & Row.
- Dessler, G. (1986). **Organization Theory integrating structure and behavior** (2nd ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall
- Drucker, P.F. (2007). **Diffusion of innovations.** New York : McGraw-Hill.

- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). **Technology leadership for the twenty-first century principal**. Retrieved February 4, 2024 from http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/11/26/af.pdf.
- Fox, J.T. (2011). **The impact of personal and organizational identification on the process of teacher trust development within the context of principal authentic leadership**. University of Maryland Eastern Shore.
- Griffin, R.W. (1997). **Management** (5th ed.). Houghton : Mifflin.
- Hashemi, A.S. (2013). Investigating the relationship between organizational climate and organizational commitment and organizational effectiveness among school managers: A case study in Fars province in Iran, **European Online Journal of Natural and Social Sciences**, 2(3), 1665-1671.
- Hinkle, D.E, William, W., & Stephen, G.J. (1998). **Applied statistics for the behavior sciences** (4th ed.). New York : Houghton Mifflin.
- Hong, P. (2016) Teachers, schools, and academic achievement. **Econometrica**, 73(2), 417-458.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). **Education administration: Theory, research, and practice**. New York : McGraw-Hill.
- Hughes, M.A. (2003). Driving on the raceway. **Best's Review**, 104(8), 77-81.
- Kerdtip, C. (2006). **Development model of education technology leadership for school administrators under the office of basic education commission in southern Thailand**. Doctoral Dissertation Songkla University.
- Koontz, H.D. (2009). **Principle of management**. New York : McGraw - Hill.
- Larson, L., Miller, T., & Ribble, M. (2010). **5 Considerations for digital age Leaders**. Retrieved July 2, 2022, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ867962.pdf>.
- Likert, R. (1964). **New pattern of management**. New York : McGraw-Hill.
- Martin, A., & Gtudzicki, E. (2006). Dig EuLit: Concepts and tools for digital literacy development. **ITALICS: Innovations in Teaching & Learning in Information & Computer Sciences**, 5(4), 246-264.
- Mott, P.E. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York : Harper & Row.

- Nak Ai, N. (2006). **The factor of e-leadership characteristic and factors affecting e-leadership effectiveness for basic education principals.** Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration Srinakharinwirot University.
- Sheninger, E.C. (2014). **Digital leadership : changing paradigms for changing times.** Retrieved July 1, 2022, from https://books.google.co.th/books?hl=th&lr=&id=K2uRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=eric%20sheninger%20digital%20leadership&ots=J-GppBEFJg&sig=-_QsgYC_Hix76BcdrNls30jJXo&redir_esc=y&fbclid=IwAR1KedGS6mnvJJ7Mpumm4GTCV9Vs5dJ5yiGL_GpXqq51t9aN3oJhLU7YWI#v=onepage&q=eric%20sheninger%20digital%20leadership&f=false.
- Stefano, M. (2008). **School effectiveness : The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe province.** Retrieved February 4, 2024, from <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertationsAA13091243/>.
- Stefano, N., et al. (2003). Evidence of early cortical atrophy in MS: relevance to white matter changes and disability. **Neurology**, **60(7)**, 1157-1162.
- Stodd, J. (2014). **10 Reasons for social leadership.** Retrieved August 1, 2022, from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership/>.
- Taylor, F.W. (2003). **The principles of scientific management.** New York : Harper.
- Tran, L. (2017). **Digital transformation: The 5 must-have skills for digital leaders.** Retrieved July 2, 2022, from <https://www.inloox.com/company/Blog/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-leaders/>.
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). **What is social leadership?.** Retrieved July 2, 2022, from <http://www.thesocialleader.com/socialleadership>.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An introductory analysis.** New York : Harper & Row.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). **Why flexible and adaptive leadership is essential.** Consulting Psychology Journal : Research and Practice.
- Zhu, P. (2015). **Five Key Elements in Digital Leadership.** Retrieved July 1, 2022, from <http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-in-digital-leadership.html>.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยข้อมูลที่ได้เป็นเพียงข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบประเมินแต่ประการใด ข้อมูลที่วิเคราะห์ออกมาจะเป็นข้อมูลในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงกับตัวท่าน

1. สถานะ

1. ผู้บริหาร
2. ครู

2. วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโท
3. ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. 11-15 ปี
4. 16 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา

1. เล็ก (ตั้งแต่ 119 คน ลงมา)
2. กลาง (ตั้งแต่ 120-719 คน)
3. ใหญ่ (ตั้งแต่ 720-1,679 คน)
4. ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน		ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
ระดับ 5	หมายถึง	ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ผู้บริหารมีความสามารถหรือพฤติกรรมต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล						
1	ผู้บริหารมีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร					
3	ผู้บริหารสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทางด้านดิจิทัล มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ					
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางดิจิทัลสูงจนสามารถนำสถานศึกษาไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน					
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล					
7	ผู้บริหารกำหนดและใช้กลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล					
8	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และบริบทของสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล						
9	ผู้บริหารบริหารจัดการความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล					
12	ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและผู้เรียนในสถานศึกษามีวิจารณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์					
13	ผู้บริหารสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมีทักษะในการระดมทรัพยากรจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล					
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี						
17	ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี					
19	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน					
20	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
21	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
22	ผู้บริหารวางแผนและออกแบบการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในรูปแบบดิจิทัล					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
25	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
26	ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยี					
27	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน					
28	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ Social Network					
29	ผู้บริหารพัฒนาความสามารถความเป็นผู้นำของครู					
30	ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ					
ด้านที่ 5 สมรรถนะทางดิจิทัล						
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะการคิดริเริ่ม ออกแบบและทดลองนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35	ผู้บริหารส่งเสริมนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
36	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี					
37	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน					
38	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล					
39	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษา					
ด้านที่ 6 การสร้างแรงจูงใจ						
40	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร เพื่อลดความขัดแย้ง และสามารถควบคุมอารมณ์การแสดงออกอย่างเหมาะสม					
41	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวใจใจ มีความเป็นมิตร ยอมรับความคิดเห็นของครู					
42	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
43	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
45	ผู้บริหารสร้างช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสเอาเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกแบ่งปันผ่านสื่อดิจิทัล					
46	ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
47	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ความเชื่อใจกันและความรับผิดชอบร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ระดับ 5	หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง สถานศึกษามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด					
2	นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
3	นักเรียนชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่ระดับสูงขึ้น					
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา					
5	สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยี รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
6	สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น					
7	สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 2 การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก						
8	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด					
9	นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง					
10	นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้					
11	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย					
12	นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
13	นักเรียนมีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ					
14	ครูออกแบบการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด และสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสมัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน					
16	สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
17	สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
19	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน					
20	สถานศึกษามีการปรับกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาคำปรึกษาของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item-Objective Congruence Index : IOC)

ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	สถานะ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> เล็ก (ตั้งแต่ 119 คน ลงมา) <input type="checkbox"/> กลาง (ตั้งแต่ 120 - 719 คน) <input type="checkbox"/> ใหญ่ (ตั้งแต่ 720 - 1679 คน) <input type="checkbox"/> ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล								
1.	ผู้บริหารมีมุมมองด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางดิจิทัลสูงจนสามารถนำสถานศึกษาไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล								
9.	ผู้บริหารบริหารจัดการความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล	+1	+1	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
11.	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีโดยส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ให้ครูและผู้เรียนในสถานศึกษามีวิจารณญาณในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีทักษะในการระดมทรัพยากรให้มีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี								
17.	ผู้บริหารสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
21.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลใน การทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการคุณภาพการจัด การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในรูปแบบ ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร								
25.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเอง และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้านการจัดการ	+1	+1	0	+1	-1	0.40	ใช้ไม่ได้
28.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใน สถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้าน ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ social network	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารพัฒนาความสามารถความเป็นผู้นำ ของครู	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา					0		ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็น ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
สมรรถนะทางดิจิทัล								
33.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะการคิดริเริ่มออกแบบ และทดลองนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารส่งเสริมนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในการใช้และสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจ								
41.	ผู้บริหารมีทักษะการเจรจา เพื่อลดความขัดแย้งและสามารถควบคุมอารมณ์การแสดงออกอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวจูงใจและมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
44.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการนำเสนอหรือ ประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสร้างช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสเอา เรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกแบ่งปัน ผ่านสื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีความเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ความ เชื่อใจกันและความรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
1	นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ใน เกณฑ์ที่น่าพอใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	นักเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้
3	นักเรียนชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันเข้า ศึกษาต่อในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูงเพิ่ม มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขัน ทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
5	สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อ พัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยม จากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลาน เข้าศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก								
8	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบ วินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
12	นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นต่อ การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	นักเรียนมีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือ ตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	0		ใช้ได้
14	ครูสร้างกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาด้าน วิชาการและคุณธรรมจริยธรรมให้ก้าวทัน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา								
15	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษาสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา								
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการ สร้างร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประนีประนอม ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. ดร.สมนึก กำลั้งเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกกระท้อนกิตติวุฒิมิวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๗๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาสระบุรี

ด้วยนายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๓๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สมนึก กำลั้งเดช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- ๑.เค้าโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 - ๒.แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 - ๓.แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าวหวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๔๒/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายจิรศักดิ์ นิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๔๓/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาสระบุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๔๔/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายจिरศักดิ์ ฉิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๔๕/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายจรัสศักดิ์ ฉิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ทาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๘๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ด้วยนายจिरศักดิ์ ฉิมนอก รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๖ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่าน ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นายจिरศักดิ์ ฉิมนอก ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัศกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นายจิรศักดิ์ ฉิมนอก
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	107 หมู่ 9 ตำบลคูขาด อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา 30260
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทพศิรินทร์พู่แค สระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 175 หมู่ 1 ตำบลพู่แค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี 18240
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2567 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี