

ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน เขต 1



กรทิพย์ นุแปงถา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน เขต 1



กรทิพย์ นุแปงถา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS
IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF NAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาน่าน เขต 1

ของ กรทิพย์ นุแบ่งถา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณนกร พรประเสริฐ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กรทิพย์ นูแปงดา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณภกร พรประเสริฐ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำดิจิทัล, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 3) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการครู จำนวน 333 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของทอโรยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Stepwise จากผลวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนอย่างมีส่วนร่วม ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุนอย่างมีส่วนร่วม และด้านการรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการในรูปแบบมาตรฐาน

Title: DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS
IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF NAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Author: Korntip Noopangtha, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Wannakorn Phornprasert

Keywords: Digital leadership, Effectiveness in school

ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate: 1) the digital leadership proficiency of educational institution administrators within Area 1 of Nan Primary Educational Service Area Office, 2) the efficacy level of educational institutions in Area1 under the jurisdiction of Nan Primary Educational Service Area Office, 3) how digital leadership affects institutional effectiveness of the educational institutions in Nan Primary Educational Service Area Office, Area 1, and 4) to develop a predictive equation for digital leadership's impact on institutional effectiveness. The sample group comprised of 333 teachers was determined using Taro Yamane's ready-made table through a multi-step random sampling process. A questionnaire with a 5-level rating scale was used as the research instrument, while statistical analyses included percentage distributions, means, standard deviations, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The research findings indicate that 1) school administrators under the jurisdiction of Nan Primary Education Service Area Office, Area 1 have high levels of digital leadership in various aspects. The average values from highest to lowest are promotion and support, digital vision, seeking knowledge, digital culture, digital communication and digital literacy. 2) The effectiveness of Educational Institutions in Area 1 of Nan Primary Educational Service Area Office. The average values of effectiveness level overall and in every aspect are very high, from highest to lowest were as follows: job satisfaction of teachers and personnel, student characteristics and student academic achievement. 3) Digital leadership affecting the effectiveness of educational institutions under Nan Primary Education Service Area Office, Area 1 consists of seeking knowledge, promotion together with support, and digital literacy all of which can predict the effectiveness of educational institutions statistically significant at .01 level which can be as an equation forecasting the effectiveness of the educational institution in the form of raw scores and the equation in standard form.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภากร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวเจษฎาภรณ์ สอนทะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเป้า และนายภาคภูมิ มหายศนันท์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านฟ้า ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

กรทิพย์ นุแปงถา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บริบทหลังกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานาน เขต 1.....	11
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	16
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล	23
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	46
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
กรอบแนวคิดการวิจัย	74

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 5 บทสรุป.....	105
สรุปผลการวิจัย	105
อภิปรายผลการวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	130
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	141
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	150
ประวัติผู้วิจัย	152

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามอำเภอ	12
ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล	1
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา.....	58
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน	77
ตาราง 5 แสดงการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน	79
ตาราง 6 แสดงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 32 โรงเรียน	80
ตาราง 7 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร	81
ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	89
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม	90
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล	91
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	92
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการรู้ดิจิทัล	93
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	94

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการแสวงหา ความรู้.....	95
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม	96
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม.....	97
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	98
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน	99
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและ บุคลากร	100
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลและตัว แปรเกณฑ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	101
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity.....	102
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	102
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	103

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 75



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยแบบพลิกโฉมโดยการนำนวัตกรรมดิจิทัล และแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา (G-Suite for Education) มาประยุกต์ใช้ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ของสังคม ที่เกิดจากโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 30 เมษายน 2562, หน้า 102-120) การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิถีปฏิบัติใหม่ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2014)

ในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำดิจิทัล” หมายถึง ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สู่การปฏิบัติที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และพัฒนาความรู้ประสบการณ์เหล่านี้ เป็นสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ครู ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทาง การศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จันทนา แสนสุข, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559, สื่อออนไลน์) ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์), จีรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์), ภาณุมาศ จันทร์ศรี

(2562), สุขญา โภมลวานิช (2562), นิศาชล บำรุงภักดี (2563), CASTLE (2009, Online), Sheninger (2014), Broadribb (2014, Online) และ Sullivan (2017, Online) พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม โดยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งสามารถ สังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ซึ่งได้จากการ สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนของ Mott (1972, as cited in Hoy and Miskel, 2001), Lunenburg and Ornstein (2004), Hoy and Miskel (2001), กมล ไสววาปี (2556), องอาจ สิมเสน (2556), วิทยา สวณกุลหาบ (2558), ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561), เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562) และภานุพงษ์ คำภูษา (2562) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่กล่าวมานี้ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำด้านการศึกษาในสถานศึกษาซึ่ง แสดงออกด้วยการดำเนินงานในสถานศึกษาที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอแม่จริม อำเภอบ้านหลวง อำเภอนาน้อย อำเภอเวียงสา อำเภอนาหมื่น อำเภอสันติสุข และอำเภอภูเพียง มีโรงเรียนที่รับผิดชอบทั้งหมดจำนวน 171 โรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนประจำปีการศึกษา 2565 ได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน จำนวน 133 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน จำนวน 28 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,499 คน จำนวน 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป จำนวน 2 โรงเรียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดน่าน ให้สอดคล้องกับสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อให้คนน่านได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สืบสานวัฒนธรรม วิถีน่าน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดีมีความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และจุดเน้นด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา 1) คนน่านได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาให้กับคนทุกช่วงวัย 3) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษามีข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1, 2563) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร ครูและบุคลากรถือเป็นบุคคลหลักในการทำหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูและบุคลากรควรมีการปรับใช้เทคโนโลยีตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถพัฒนาตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปถึงเป้าหมายของที่วางไว้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดยคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 หรือไม่

4. สร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 171 โรงเรียน จำนวน 1,036 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)
2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**
 - 2.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1
 - 2.1.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม

2.1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ได้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากบทความ เอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน ได้แก่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์), จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์), ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562), สุชญา โกมลวานิช (2562), นิศาชล บำรุงภักดี (2563), CASTLE (2009, Online), Sheninger (2014), Broadribb (2014, Online) และ Sullivan (2017, Online) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จะได้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานาน เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหา ความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จาก บทความ เอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการจำนวน 9 ท่าน ได้แก่ Mott (1972, as cited in Hoy and Miskel, 2001), Lunenburg and Ornstein (2004), Hoy and Miskel (2001), กมล โสวาปี (2556), อองอาจ สิมเสน (2556), วิทยา สนวนกุลหาป (2558), ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561), เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562) และภาณุพงษ์ คำภูษา (2562) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จะได้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาน เขต 1 จังหวัดน่าน

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิตยสารศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจ กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจหรือโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2. **ภาวะผู้นำดิจิทัล** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรให้มีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ดิจิทัล และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 **ด้านการสื่อสารดิจิทัล** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนและแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพูดคุยและสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับครู บุคลากร มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่นสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้ได้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 **ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล กำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

2.3 **ด้านการรู้ดิจิทัล** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และใช้ใน

ชีวิตประจำวันเป็นปกติ สามารถใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง สนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน เห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ให้ครูสามารถใช้งานในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรให้เหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน

2.4 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และใช้ข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการแสวงหาความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการวิจัย จัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.6 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการเข้าใจบริบทของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน ให้ครูรับฟังนักเรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานให้มีการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย
 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในงาน
 ของครูและบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลจากความสำเร็จ
 ทางการเรียนของนักเรียนที่มีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี สามารถคิดวิเคราะห์
 คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้
 ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน สามารถลำดับความสำคัญได้อย่าง
 เหมาะสม โดยวัดได้จากกระบวนการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย ทำให้นักเรียน
 เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับ
 ความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อย
 เท่าไร

3.2 คุณลักษณะของนักเรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ
 นักเรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม
 จิตสาธารณะ บุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ดีงาม
 จนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย สามารถยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น
 และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะ
 ที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก

3.3 ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร หมายถึง ความพึงพอใจของครูและ
 บุคลากรทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้าน
 สภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน
 ได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับและ
 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้การยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จากชุมชน
 และสังคม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้นำ
 ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลให้เป็น
 ที่ยอมรับต่อไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 นำผลการศึกษาไปใช้ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีกระบวนการภาวะผู้นำดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชื่อเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา ประกอบด้วย

1. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.3 องค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 4.2 แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยที่ต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สภาพบริบท

ข้อมูลสภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

1. สถานที่ตั้งและสภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) ในส่วนที่รับผิดชอบในพื้นที่ 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอเวียงสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น อำเภอบ้านหลวง อำเภอแม่จริม อำเภอสันติสุข และอำเภอภูเพียง มีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 188 โรงเรียน 3 สาขา (จัดการเรียนการสอน 174 โรงเรียน 2 สาขา และไม่มีนักเรียน 14 โรงเรียน 1 สาขา)

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	โรงเรียนในสังกัด				จัดการเรียนการสอน	โรงเรียนขนาดเล็ก 1-120 คน	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา	กลุ่มโรงเรียน
		ไม่มีนร.	ประถม	สาขา	รวม					
1	เมืองน่าน	6	34	1	41	35	27	12	28	4
2	แม่จริม	1	13	-	14	13	8	7	8	1
3	บ้านหลวง	1	7	-	8	7	4	1	6	1
4	น่าน้อย	1	27	-	28	27	19	6	26	3
5	เวียงสา	5	50	-	55	50	42	7	30	4
6	นาหมื่น	1	15	-	16	15	13	0	11	2
7	สันติสุข	1	11	-	12	11	7	4	10	1
8	ภูเพียง	4	13	-	17	13	10	4	11	2
รวมทั้งสิ้น		20	170	1	191	171	130	41	130	18

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (2563)

หมายเหตุ โรงเรียนที่ไม่มีนักเรียน จำนวน 18 โรงเรียน 2 สาขา คือ

- | | | |
|----------------|--------------------------|------------------------|
| อำเภอเมืองน่าน | 1. โรงเรียนบ้านศรีเกิด | 2. โรงเรียนบ้านทรายทอง |
| | 3. โรงเรียนบ้านศรีนาบ้าน | 4. โรงเรียนบ้านบ่อสวก |
| | 5. โรงเรียนบ้านสะเนียน | 6. โรงเรียนมิตรมวลชน |

อำเภอบ้านหลวง	7. โรงเรียนบ้านห้วยเสือสาขาห้วยระพี อำเภอแม่จริม	
อำเภอพาน้อย	8. โรงเรียนรัฐราษฎร์นุเคราะห์	
อำเภอเวียงสา	9. โรงเรียนบ้านห้วยจอย	
	10. โรงเรียนบ้านดอนไชย	
	11. โรงเรียนบ้านห้วยแก้วมิตรภาพที่ 51	
	12. โรงเรียนไตรธารวิทยาสาขาห้วยไฟ	
	13. โรงเรียนตาลชุมศึกษาลัย	
	14. โรงเรียนบ้านวังม่วง	
อำเภอสันติสุข	15. โรงเรียนบ้านป่าอ้อย	
อำเภอภูเพียง	16. โรงเรียนบ้านห้วยคำ	17. โรงเรียนบ้านป่าสัก
	18. โรงเรียนบ้านท่าล้อ	19. โรงเรียนบ้านหัวนา
อำเภอนาหมื่น	20. โรงเรียนบ้านนาบอน	

2. ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 114 หมู่ 6 ถนนยันตรกิจโกศล ตำบลคู้ใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ และอำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

“สพ. น่าน เขต 1 เป็นองค์กรคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณธรรม และมีทักษะในโลกยุคใหม่อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รักษาบันลักษ์ของชาติและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีตามวิถีชีวิตคนน่าน และเสริมสร้างคุณธรรมจิตสำนึกในความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคน มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคเท่าเทียมกัน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมตามวัย เป็นคนมีคุณภาพ คุณธรรม นำวิถีใหม่ มีทักษะการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพยุคใหม่

4. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

5. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยระบบราชการ 4.0

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยและความเป็นคนน่าน ร่วมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตคนน่าน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3. ผู้เรียนทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพคุณธรรมนำวิถีใหม่ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีทักษะอาชีพ ที่เหมาะสมตามความต้องการของตลาดงานและโลกยุคใหม่

4. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพยุคใหม่

6. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน มีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 และสถานศึกษา เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการด้วยระบบ ราชการ 4.0

4. จุดเน้นยุทธศาสตร์/นโยบาย

นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

นโยบายที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 นโยบายที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รักษาบันลัภ์ของชาติ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีวิถีคนน่านตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อสร้างทักษะอาชีพสู่แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยวเมืองเก่าและสร้างขีดความสามารถในการเตรียมคนสู่ตลาดงานในกลุ่ม AEC

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพคุณธรรม นวัตกรรมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 และสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วม ด้วยระบบราชการ 4.0

6. เจาะใจความสำเร็จ

6.1 ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

6.3 การบริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา

6.4 บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับรับรู้ และเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้
Hoy and Miskel (2001, p. 170) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู และนักเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลง ที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (30 เมษายน 2562, หน้า 102-120) ได้กำหนดสาระสำคัญของไว้ใน มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาได้แบ่ง ขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

สัมมา รณิธย์ (2553) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหลักสำคัญ ที่ผู้บริหารต้องกำหนดแผนและเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาใช้กับองค์การ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้ผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นการพัฒนา คนในชาติ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

พรไพรินทร์ โห่งนมณี (2555) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาครู บุคลากร ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐและเอกชนตลอดจนชมรมสมาคม ต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีอิสระ มีความเข้มแข็งและบรรลุผลสำเร็จ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิก ของสังคมในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม

เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่

อารยา บุตรพรม (2559) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการงานทั้งหมดในสถานศึกษาโดยการดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบถ่วงดุล โดยมุ่งให้ภารกิจทางการศึกษาที่ปฏิบัติบรรลุจุดมุ่งหมายโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้ สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สถาพร พงษ์วุฒิกุล (2560, หน้า 39) สรุปว่า การบริหารจัดการองค์การทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การที่ต้องมีพลวัตรหรือมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ประกอบกับผลผลิตของระบบ การศึกษานั้นไม่สามารถเห็นผลได้ทันที เช่นเดียวกับการผลิตสินค้าทั่วไป แต่จะเห็นผลในอนาคต นับสิบปีข้างหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกาภิวัตน์การบริหารจัดการการศึกษาจึงต้องอาศัย ความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ และองค์การอื่น ๆ ในสังคม โดยการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งทางบวกและทางลบเพื่อการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการการศึกษา จึงเป็นความยากยิ่ง และท้าทายผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพในการแข่งขันและสามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

สุวดี อุปปินใจ (2560) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 งาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่และนำหลัก ทฤษฎีมาใช้ในการบริหารการศึกษา โดยใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการ

มีส่วนร่วม หลักการคืบหน้าการจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบถ่วงดุล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้
 จันทราณี สงวนนาม (2547, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และได้กล่าวว่า การบริหารเป็นวิชาชีพเพราะเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ความชำนาญ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็น ผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สัมมา รชนีธย์ (2556, หน้า 96) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคลากรให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงทุกกิจกรรมในการบริหารจัดการ ต้องเน้นให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายและมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีพัฒนาการทางการศึกษาที่ต้องการ

ธงชัย เจนโกศล (2557, หน้า 25) สรุปว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็น กระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด และใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

จรววยพร ธรณินทร์ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา นักบริหาร ไม่ใช่จะเป็นกันง่าย ๆ หรือทำได้ในระยะเวลาอันสั้น หากแต่นักบริหาร

ต้องสั่งสมทักษะ ประสบการณ์และบารมีเป็นเวลาแรมปีและได้สรุปว่า ทักษะของนักบริหาร คือ ประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งนักบริหารทุกคนพึงต้องมี คือ

1. องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน
2. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน
3. หลักและวิธีการประสานงาน
4. กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
5. การประชุมและการทำงานเป็นทีม
6. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
7. พฤติกรรมการเมืองในองค์กร
8. มนุษยสัมพันธ์และการจูงใจ
9. การสื่อความหมายและการเขียนหนังสือราชการ
10. สุขภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ
11. ความรับผิดชอบในการบริหารองค์กร
12. การดำรงชีวิตและจริยธรรมในการทำงาน
13. การเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิต
14. กระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ
15. การพัฒนาภาวะผู้นำ

สันติ บุญภิรมย์ (2558, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยเข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหารและสามารถบริหารจัดการอย่างมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

3. หลักการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ หลักการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Weber (1947, p. 437) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. มีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) แบ่งภารกิจทั้งหมดเป็นงานซึ่งมีลักษณะเฉพาะสูงไว้ให้ผู้อยู่ในตำแหน่งงานเหล่านั้นมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานเหล่านั้น

2. มีกฎระเบียบ (Rules) การทำงานในแต่ละภาระงานตามระบบของกฎระเบียบที่เป็นนามธรรมอย่างตรงไปตรงมา การมีกฎระเบียบช่วยให้การทำงานตามหน้าที่มีเอกลักษณ์เป็นแบบเดียวกัน

3. มีอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น (Hierarchy of Authority) จัดให้ทุกตำแหน่งเป็นไปตามหลักการลำดับชั้น หน่วยงานระดับล่างแต่ละแห่งอยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานที่อยู่สูงขึ้นไป และมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนจากบนสุดถึงล่างสุดขององค์การ

4. มีการไม่ถือตนเป็นเรื่องส่วนตัว (Impersonality) การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเจตคติที่ไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว ช่วยเป็นหลักประกันว่าการตัดสินใจมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียงหรือการเลือกที่รักมักที่ชัง

5. มีสมรรถนะ (Competence) การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานอาศัยคุณวุฒิและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอาศัยการปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานทำและยังเป็นการป้องกันการถูกไล่ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผล นอกจากนี้ยังทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับสูง

Cheng (2000, p. 99) ได้กล่าวไว้ว่าหลักการบริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. หลักคุณลยภาพ (Principle of Equifinality) กล่าวคือ มีวิธีการหรือแนวทางมากมาย และหลากหลายที่จะนำมาใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการศึกษาการยืดหยุ่น เป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็น สถานศึกษามีความชอบธรรมเต็มที่ในอันที่จะขับเคลื่อนพัฒนา และดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ ของตนเองในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยพวกเขาเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการกระจายอำนาจ (Principle of Decentralization) เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความยุ่งยากและเพิ่มปัญหามากขึ้นดังนั้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษามี พลังอำนาจและรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. หลักระบบบริหารจัดการตนเอง (Principle of Self-Management System) ด้วยหลักคุณลยภาพ และหลักการกระจายอำนาจ จึงจำเป็นที่สถานศึกษาจะใช้ระบบบริหารจัดการตนเอง มาเป็นหลักในการดำเนินงานภายใต้นโยบายหลักและโครงสร้างขององค์การ

พัฒนา จุดประสงค์การสอนและยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างกำลังคนและทรัพยากร การแก้ปัญหา และทำให้จุดมุ่งหมาย บรรลุผลสำเร็จด้วยความสามารถของสถานศึกษาเอง

4. หลักการริเริ่ม (Principle of Human Imitative) ทามกลางความหลากหลาย และ ความซับซ้อนของกิจกรรมการศึกษา จำเป็นจะต้องอาศัยการริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก สถานศึกษาในการทำหน้าที่และเพิ่มพูนคุณภาพการศึกษา

Fayol (1923) กล่าวถึงหลักการบริหาร 14 ประการ มีดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) การแบ่งงานกันทำเป็นแนวทางที่ชี้ให้เห็นว่าต้องลดเวลาการเรียนรู้ให้น้อยลงและเพิ่มทักษะของการทำงานให้มากขึ้น

2. อำนาจหน้าที่และการรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) การ ดำเนินงานขององค์การจะไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าหากว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ได้มีสัมพันธ์กัน

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ความมีระเบียบวินัยแสดงถึงการยอมรับในข้อตกลงหรือนโยบายต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์การที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน ซึ่งมีความยุติธรรมมากที่สุด

4. การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้บังคับบัญชาสองคนเป็นการทำลายอำนาจหน้าที่ที่ระเบียบวินัยได้ ดังนั้น ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ควรจะรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ซึ่งจะช่วยขจัดความขัดแย้งระหว่างแผนงานและบุคคลได้

5. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) แต่ละกลุ่มงานควรมีเป้าหมายเดียวกันภายใต้แผนงานและบังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น หลักการของข้ออ้างถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การที่ดีมีการจัดแผนงานที่เหมาะสม

6. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวมต้องคำนึงว่าความต้องการหรือผลประโยชน์ของเขาต้องเป็นรองกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to the Common Good) บุคคลในกลุ่มหรือในองค์การต้องคำนึงว่าความต้องการ หรือ ผลประโยชน์ของเขาต้องเป็นรองจากผลประโยชน์ขององค์การและยิ่งกว่านั้นผลประโยชน์ของ องค์การ ควรจะเป็นรองกว่าผลประโยชน์ของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมขององค์การด้วย

7. การให้ผลตอบแทน (Remuneration) การให้ผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์การควรยึดถือแนวความคิดของความยุติธรรมและต้องเป็นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายคนงาน

8. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นกระบวนการลดและเพิ่มอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์แล้วต้องมีความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ เมื่อความรับผิดชอบได้มอบหมายให้กับผู้บริหารคนใดแล้วอำนาจหน้าที่ต้องมอบหมายไปด้วย การกระทำการต่าง ๆ ที่เป็นการลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาและไปเพิ่มให้กับผู้บังคับบัญชาถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการรวมอำนาจมากขึ้นและในทำนองเดียวกันการเพิ่มความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการกระจายอำนาจมากขึ้น

9. สายการบังคับบัญชา (The Hierarchy) การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การควรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา คือ จากระดับสูงลงมาต่ำเป็นการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางหน้าที่

10. ความมีระเบียบ (Order) เป็นแผนผังขององค์การที่แสดงให้เห็นตำแหน่งของบุคคลภายในองค์การและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

11. ความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค หมายถึง ความเมตตาและยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายในองค์การ ความเสมอภาคเป็นสิ่งจูงใจพนักงานอย่างหนึ่งที่ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความเสียสละและความจงรักภักดี หลักการความเสมอภาคอาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากหลักการ จ่ายผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงานต้องมีความยุติธรรม

12. ความมั่นคงของทีมงาน (Stability of Staff) เป็นหลักการที่องรี ฟาโยล (Henri Fayol) ไปใช้ทุกระดับขององค์การ

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การให้คนงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่าง ๆ การมีระบบของการ ให้คำแนะนำโดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์จากความคิดริเริ่มได้เป็นอย่างมาก

14. ความสามัคคี (Esprit De Corps) ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การมีลักษณะเป็นทีมงานควรมีการปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันอย่างดีที่สุด

สัมมา รทนิธย์ (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหลักการบริหารการศึกษามีดังนี้

1. การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคมาใช้ในการบริหาร

3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบ
4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักการดำเนินการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- 2) การวางแผน และนำเทคนิคมาใช้ในการบริหาร
- 3) การจัดโครงสร้าง และวางระบบ
- 4) การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า
- 5) การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม และ
- 6) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลซึ่งมีบทบาทที่เหนือผู้อื่นโดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Bass and Avolio (1981) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า

Ivancevich and Matteson (2002) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

Yukl (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2005) ภาวะผู้นำ หมายถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจ หรือโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความพึงพอใจ ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วย

ความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

Hamitton (2011) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายและการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุระดับสูงสุด

รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถ้อยยอมรับและทำให้เกิดความพยายาม และความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อำนาจ ชนะวงศ์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจหรืออิทธิพลบังคับ

รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา ธรนิธย์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจ กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจหรือโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2. ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

Martin and Gtudzicki (2006) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นในสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

Rotzinger (2017) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงแบบดิจิทัลว่า เป็นการเปลี่ยนความเข้าใจในการเป็นผู้นำในลักษณะพื้นฐาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางธุรกิจและการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ใช่เรื่องง่ายที่ให้คนเดียวลงมือทำ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารสามารถจัดการในองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพวกเขาได้หรือไม่ ในระบบการทำงานเราต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร อย่างไรก็ตามระบบการทำงานได้เลือกวิธีที่แตกต่างกันจากนวัตกรรมเครือข่ายส่วนใหญ่ผู้บริหารจัดการทำงาน โดยไม่ต้องแบ่งลำดับชั้นในการเป็นผู้นำด้านบนลงมาด้านล่าง ทุก ๆ คนเป็นตัวแทนขึ้นอยู่กับการต้องการและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในตอนนั้น โครงสร้างเหล่านี้จะสะท้อนถึงความหลากหลายของความต้องการของตลาด

McLeod (2017, Online) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบดิจิทัลไว้ว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะเปลี่ยนการเรียนรู้และให้อำนาจแก่นักเรียนอย่างไร โรงเรียนเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการดึงดูดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด รวมทั้งนักเรียน เครื่องมือดิจิทัลจะช่วยให้พวกเขาสามารถทำอะไรได้แตกต่างไปจากการปฏิบัติแบบเดิมก่อนหน้านี้ วิสัยทัศน์ของพวกเขา ส่งเสริมศักยภาพของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในองค์ประกอบทั้งหมดที่เราคิดว่าเป็นความสามารถที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ความกระตือรือร้น ความหลงใหล การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา

และการกำกับตนเอง เทคโนโลยีไม่เพียงสนับสนุนการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่ยังช่วยเปลี่ยน ความคิดและช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น

Baculard (2017) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของผู้นำเพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล เนื่องจากปัจจุบันนวัตกรรมดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากมายในระบบ อุตสาหกรรมทั่วโลก ผู้บริหารจึงต้องค้นหาและปรับใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด ตามงบประมาณที่อนุมัติ อย่างไรก็ตาม มีหลายคนที่ค้นพบว่าการเป็นผู้นำทางดิจิทัลไม่ใช่ เรื่องของเทคโนโลยีมันเกี่ยวข้องกับ การสร้างองค์การที่คล่องตัวที่สามารถค้นพบ การเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นและตอบสนองอย่างรวดเร็วด้วยวิธีแก้ปัญหาการแข่งขันที่มากที่สุด

Petry (2018) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลว่า เกิดจากสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ ด้วยสภาพแวดล้อมในยุคที่ซับซ้อนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ นำไปสู่ความท้าทายด้านภาวะ ผู้นำใหม่ ๆ ที่ผู้บริหารต้องมีตัวเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้คล่องตัว ภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องมี การกระจายอำนาจและควรใช้ความสามารถและสติปัญญาของคนในองค์กรอย่างมีส่วนร่วม

สมชาย สุเทศ (2554) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้น ไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงาน ได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบดิจิทัลว่า พัฒนาจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่าง กันอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้กล่าวได้ว่า เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ทำให้ครู อาจารย์และนักเรียน ของสถานศึกษา สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีขีดจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่ สถานที่ คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ของผู้ใช้
2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือ สถานที่ ทำให้สามารถ เข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา
3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถ จัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

ชูชาติ พุทธิลา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง หลักจริยธรรมในการ ใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยี เข้ามา เปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้องทำการ สื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำ องค์กร ในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลเป็นต้องเกิดการ เปลี่ยนแปลงจากทุกมิติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถประยุกต์ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ ครูครูและบุคลากรให้มีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบและคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

CASTLE (2009, Online) ศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี Center for Advance Study of Technology Leadership in Education: CASTLE ได้พัฒนากรอบแนวคิดของภาวะผู้นำ ทางเทคโนโลยี ขึ้นมาประกอบด้วย 6 ด้าน และได้พัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวในการประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2. การเรียนการสอน
3. การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ
4. การสนับสนุน การบริหาร และ การปฏิบัติการ

5. การวัดและประเมินผล

6. ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และ จรรยาบรรณ

Sheninger (2014) ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้นำจะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติ ความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมของโรงเรียน เสาหลักแห่งความเป็นผู้นำทางดิจิทัลจะเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อปรับปรุงโรงเรียน และการปฏิบัติของวิชาชีพ สิ่งที่อยู่ในแต่ละเสาหลักคือทักษะและพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมรูปแบบดั้งเดิมและวิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือสร้างเส้นทางใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนมีบริบทสำหรับผู้นำที่จะเป็นผู้นำในรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงการปรับให้เข้ากับมาตรฐานและกรอบเทคโนโลยีแห่งชาติที่มีอยู่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นพื้นฐาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำหลายมิติเพื่อจุดประกายการมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเสาหลักทั้ง 7 ของความเป็นผู้นำดิจิทัลจะรวมถึง

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

2. การประชาสัมพันธ์ผู้นำต้องเป็นนักเล่าเรื่อง ต้องมีการประชาสัมพันธ์ บอกเล่าเรื่องราวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้กับบุคคลอื่นได้ทราบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน

3. การสร้างแบรนด์ธุรกิจต่าง ๆ จะเข้าใจคุณค่าของการสร้างแบรนด์และผลกระทบต่อปัจจุบันและผู้บริโภคที่มีศักยภาพ ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์ได้ เครื่องมือทางโซเชียลมีเดียจะเป็นการสร้างแบรนด์ที่เป็นการปรากฏตัวที่เน้นเชิงบวก โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน และเพิ่มความภาคภูมิใจของคนในชุมชน ทำให้เกิดการสนใจในการส่งลูกหลานมาเรียนยังโรงเรียน

4. การเติบโตและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบของตัวเองผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล เพื่อพบกับความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้รับทรัพยากรการเข้าถึงการรับรู้ข้อเสนอแนะ สามารถเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษาเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานและการหาหรือเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และความเป็นผู้นำ

5. การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ หากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้และไม่ได้มีส่วนร่วม ผู้นำจะต้องเข้าใจและโรงเรียนควรจะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ชีวิตและอนุญาตให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่พวกเขาใช้นอกห้องเรียน ผู้นำดิจิทัลต้องเข้าใจถึงเครื่องมือที่นักเรียนจะใช้ในชีวิตจริง อนุญาตให้นักเรียนได้สร้างสิ่งประดิษฐ์แห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในแนวคิด ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่สำคัญในการมุ่งเน้นการเสริมทักษะ เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงทั่วโลก ความคิด และการแก้ปัญหา

6. โอกาสเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในการแสวงหาอย่างต่อเนื่อง หาวิธีในการปรับปรุงโปรแกรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อที่เกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

7. สภาพแวดล้อมและพื้นที่ของการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างอาคารเพื่อการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้นผู้นำจะต้องมีความรู้ในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่รวบรวมนวัตกรรมพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม

Broadribb (2014) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำดิจิทัล ไว้ทั้งหมด 5 คุณลักษณะคือ

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) มีการสื่อสารและการให้คำแนะนำที่ชัดเจน
2. ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skill) ความสามารถในการทำงานร่วมกัน
3. ความกระตือรือร้นและสนใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ (Enthusiasm and interest in new technologies)
4. การแก้ปัญหาและทักษะการถาม (Problem solving and enquiry skills)
5. ทักษะเฉพาะทางดิจิทัล (Specific digital skills)

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

พัฒนารูปแบบของพวกเขา เพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีความหลากหลาย ซึ่งทักษะ 8 อันดับแรกของผู้นำดิจิทัลนั้น Kevin Olp ของ Digital Workplace Group (DWG) ได้อธิบายว่า ผู้นำดิจิทัลจะตอบสนองความคาดหวังนี้ได้อย่างไร เขาใช้ประโยชน์จากการประเมินทักษะความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลของ DWG เพื่อประเมิน ซึ่ง 8 ทักษะแรกที่ผู้นำดิจิทัลควรมีนั้นคือ

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

2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

3. การประชาสัมพันธ์ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล

4. การแสดงตน การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสนับสนุนบุคลากรได้อย่างจริงจัง

5. การสื่อสาร ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. การปรับตัวการพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่นั้นจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้าได้

7. ความตระหนักในตนเอง ผู้นำจะต้องมีความตระหนักในตนเองในระดับสูงสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้

8. การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นการนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2. การเรียนการสอน
3. การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ
4. การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ
5. การวัดและประเมินผล
6. ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องหรือไม่

จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ

1. มิตีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัยกล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว บุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2. มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความแรงด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับ-ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3. มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมติฐาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นทางปัญญาจะทำให้บุคลากรได้พบเจอกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กรเกิดความตระหนักและสามารถขจัดปัญหาที่พบออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

4. มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต้องสามารถเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงาน และในส่วนอื่น การให้อำนาจกับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือให้การสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5. มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) การให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำให้ความสำคัญจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมี

ศักยภาพในการวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็น
ในศักยภาพของบุคลากร โดยการให้ความใส่ใจ การให้รางวัล และการมีสวัสดิการที่ดี

กฎหมาย จันทรศรี (2562) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การสื่อสารเชิงดิจิทัล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและ
ประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น
ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ
ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มี
ประสิทธิภาพ

2. การสร้างวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหาร
แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ
จัดกระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อม
เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาส
ทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมการนำ
เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ
บุคลากรให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันและ
สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัลคือ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่มี
แบบแผน ยุติธรรม วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานของ
องค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร
อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชญา โกมลวานิช (2562) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน ดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล
2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. การรู้ดิจิทัล

นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี
สารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารงาน
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนด ชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน แต่เรียกชื่อต่างกันเป็นที่เป็นกลางสะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์), จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์), ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562), สุชญา โกมลวานิช (2562), นิศาชล บำรุงภักดี (2563), CASTLE (2009, Online), Sheninger (2014), Broadribb (2014, Online) และ Sullivan (2017, Online) จากทัศนะดังกล่าวและ ผลการศึกษาทั้ง 10 แหล่งที่กล่าวมาเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล	CASTLE (2009, Online) Sheninger (2014) Broadribb (2014, Online) Sullivan (2017, Online) สุภัฏทิยา และชอวย (2558) เอกชัย กุศลวัฒน์ (2559, สัปดาห์ใหม่) จรัสพล สิงขรณ์ และคณะ (2560, สัปดาห์ใหม่) ภานุมาศ จันทารัตน์ (2562) สุทธยา ไกลวงวานิช (2562) สุชาติ นุ่งอู่ (2563) ความถี่		
1. การสื่อสารดิจิทัล	CASTLE (2009, Online)	7	✓
1.1 เป็นตัวอย่างที่ดี	Sheninger (2014)	7	✓
1.2 การสื่อสารเชิงดิจิทัล	Broadribb (2014, Online)	7	✓
1.3 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	Sullivan (2017, Online)	7	✓
1.4 มีทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการถาม	สุภัฏทิยา และชอวย (2558)	7	✓
2. การมีวิสัยทัศน์	เอกชัย กุศลวัฒน์ (2559, สัปดาห์ใหม่)	7	✓
2.1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์	จรัสพล สิงขรณ์ และคณะ (2560, สัปดาห์ใหม่)	7	✓
2.2 การกำหนดวิสัยทัศน์	สุทธิยา ไกลวงวานิช (2562)	7	✓
2.3 วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	สุชาติ นุ่งอู่ (2563)	7	✓
			35

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของผู้มาดิจิทัล				
3. การรู้ดิจิทัล	CASTLE (2009, Online)	✓		
	Sheninger (2014)		✓	
	Broadribb (2014, Online)	✓		
	Sullivan (2017, Online)	✓		
	สุกัญญา แซ่มชอย (2558)		✓	
	เอกชัย กุศลพูน (2559, สัปดาห์ใหม่)	✓		
	จิวต ส่วงโพธิ์ และคณะ (2560, สัปดาห์ใหม่)		✓	
	กานันดา จันทราศรี (2562)	✓		
	สุเมธ ภิรมย์ (2562)	✓		
	นิตยา นุ่งนุ่ง (2563)			✓
	คามาณี	7		
	ศิวาประทีป			✓
3.1 การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ				
3.2 โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี				
3.3 ทักษะเฉพาะทางดิจิทัล				
4. วัฒนธรรมดิจิทัล				
4.1 สังคม กฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยี				
4.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษา	✓		✓	
4.3 การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล			✓	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล	CASTLE (2009, Online)	Sheninger (2014)	Broadribb (2014, Online)	Sullivan (2017, Online)	สฤณีญา แซ่มชอย (2558)	เอกชัย กุศลวัฒน์ (2559, สัปดาห์ใหม่)	จิวซ์ ส่วงวิท และคณะ (2560, สัปดาห์ใหม่)	กาน้ำชา จันทราศรี (2562)	ศูนย์วิทยุ โทรทัศน์ (2562)	นิเทศ ปรากฏ์ (2563)	คำขวัญ	ตัวแปรที่ศึกษา
5. การแสวงหาความรู้ดิจิทัล	✓										0	
5.1 การฝึกอบรมพัฒนาความรู้												
5.2 แสวงหาเอกสาร จากเทคโนโลยี เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา												
5.3 การปรับตัว ความกระตือรือร้นและสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ												
6. การส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม												
6.1 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการจัดการเรียน	✓										8	
การสอน												
6.2 ส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ												
6.3 การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน		✓	✓									

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของผู้มาติดต่อ	CASTLE (2009, Online)	Sheninger (2014)	Broadribb (2014, Online)	Sullivan (2017, Online)	สื่อบริการ และข้อมูล (2558)	เอกสาร คู่มือ (2559, สื่อออนไลน์)	จุดประสงค์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์)	กำหนด จำนวนครั้ง (2562)	สัญญา หน่วยงาน (2562)	บุคลากร องค์กร (2563)	ค่าเฉลี่ย	ตัวแปรที่ศึกษา
7. การนิเทศ และประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	✓				✓	✓					3	
7.1 กำกับติดตามและให้คำปรึกษา	✓				✓	✓					3	
7.2 การวัดและประเมินผล	✓				✓	✓					3	
8. การประยุกต์ใช้ดิจิทัล	✓	✓			✓	✓					3	
8.1 การเรียนการสอน	✓	✓			✓	✓					3	
8.2 สร้างแบรนด์ธุรกิจ	✓	✓			✓	✓					3	

จากตารางผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อให้มีรายละเอียดเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ได้จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ความหมายของการสื่อสารดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Sheninger (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่หลากหลาย ช่องทางและทันต่อเวลาผ่านอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีการเดิม เช่น จดหมายข่าว การลงประกาศ เป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงควรมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Sullivan (2017, Online) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากร ในหน่วยงานได้รับทราบและลงมือปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ Krishnamurthi (2017, Online) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีทักษะในการพูดคุยและสื่อสาร ส่วนรวมกับผู้อื่นได้อย่างอิสระ ผู้นำดิจิทัลต้องเป็นคนที่รู้จักองค์กรและสามารถเป็นสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรให้บุคคลอื่น ๆ ได้รู้จัก

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคน ทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, IG ดังนั้น เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันที ทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับ-ส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญแต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะสามารถช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

ภานุมาศ จันทร์ศรี (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการสื่อสารดิจิทัลและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนและแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพูดคุยและสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับครู บุคลากร มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่นสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้ได้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Sullivan (2017, Online) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสร้างกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล

Gorton and Gorton (2018, Online) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำดิจิทัลว่า ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัลและมีหลักฐานเป็นรูปธรรม และถึงแม้จะไม่ได้ใช้ดิจิทัลกำหนดกลยุทธ์ แต่ให้นำดิจิทัลมาทำการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีในการให้บริการและเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจแทน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย กล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว บุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

จากความหมายการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถกำหนดและ

แสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล กำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

3. ด้านการรู้ดิจิทัล

ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Sullivan (2017, Online) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์สังคม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

Digital marketing institute (2018, Online) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความสำเร็จในยุคของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีทักษะสำคัญ นั่นคือ ทักษะด้านดิจิทัล

จากความหมายการรู้ดิจิทัลและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และใช้ในชีวิตประจำวันเป็นปกติ สามารถใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง สนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน เห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ให้ครูสามารถใช้งานในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรให้เหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน

4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

ความหมายของวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Sullivan (2017, Online) ได้กล่าวว่า การรับรู้ทางวัฒนธรรม เป็นช่วงเวลาของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า การให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) การให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำให้ความสำคัญจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมีศักยภาพในการวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของบุคลากร โดยการให้ความใส่ใจ การให้รางวัล และการมีสวัสดิการที่ดี

ภาณุมาศ จันทร์ศรี (2562) ได้ให้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัลคือพฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่มีแบบแผน อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

จากความหมายวัฒนธรรมดิจิทัลและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และใช้ข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการแสวงหาความรู้ดิจิทัล

ความหมายของการแสวงหาความรู้ดิจิทัล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sheninger (2014) กล่าวไว้ว่า ทุกโอกาสเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในการแสวงหาอย่างต่อเนื่อง ทาวิธีในการปรับปรุงโปรแกรมที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อที่เกิดขึ้นผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียน

Sullivan (2017, Online) ได้กล่าวว่า การปรับตัวการพัฒนาและสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะใช้การยืดหยุ่นในการทำงานแต่เนิ่นๆจะเป็นการปรับตัวสำหรับผู้นำและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมให้เติบโตไปข้างหน้าได้

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้การคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมติฐาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นทางปัญญาจะทำให้บุคลากรได้พบเจอกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กรเกิดความตระหนักและสามารถขจัดปัญหาที่พบออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

ภานูมาศ จันทร์ศรี (2562) ได้ให้กล่าวว่า การสร้างวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล คือกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ ควรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างสม่ำเสมอ

จากความหมายการแสวงหาความรู้ดิจิทัลและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยี อยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการวิจัย จัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรม ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม

ความหมายของการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sullivan (2017, Online) ได้กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ในฐานะผู้นำจะต้องสนับสนุนให้ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตแบบดิจิทัล

Sheninger (2014) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ หากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้และไม่ได้มีส่วนร่วม ผู้นำจะต้องเข้าใจและโรงเรียนควรจะต้องเห็นถึงการให้ชีวิตและอนุญาตให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่พวกเขาใช้นอกห้องเรียน ผู้นำดิจิทัลต้องเข้าใจถึงเครื่องมือที่นักเรียนจะใช้ในชีวิตจริง อนุญาตให้นักเรียนได้สร้าง สิ่งประดิษฐ์แห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในแนวคิด ซึ่งเป็นการเรียนการสอน ที่สำคัญในการมุ่งเน้นการเสริมทักษะ เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงทั่วโลก ความคิด และการแก้ปัญหา

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต้องสามารถเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำ ให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน รวมทั้งการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการ เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องงานและในส่วนอื่น การให้องค์กรมีความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เท่าที่จะมากได้ หรือให้การสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้ นำ ความรู้ ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

จากความหมายการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม และ ส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมี ส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการเข้าใจบริบท ของนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแล ตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน ให้ครูรับฟังนักเรียน ในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการ ปฏิบัติงาน ให้มีการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน ในสถานศึกษา สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ตามบริบทของสถานศึกษา สามารถพูดคุยและสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริม สนับสนุนครูและ บุคลากรในการปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ สร้างและบริหารจัดการโครงสร้าง พื้นฐานในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในสถานศึกษา มีวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ดิจิทัลและ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน การใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้ Hoy and Miskel (2001, p. 169) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนอกจากจะพิจารณาจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้ว จะต้อง ดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ได้ เพราะประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมพฤติกรรมองค์กรจะต้อง มีความยืดหยุ่นพอเพียงใช้โอกาสให้เปิดได้ ดังนั้น การแก้ปัญหา จะต้องมีความพร้อมที่จะ แก้ปัญหาทันทีต่อเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 21) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล ของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มา ใช้ป้องกัน และการแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสาน สารความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความ แตกต่างของผู้เรียนจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของ สถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนได้ ประกอบด้วย นักเรียนที่เป็นผลผลิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มี เจตคติเชิงบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ สามารถแก้ปัญหภายใน และ บุคลากรความพอใจในงานที่กระทำ

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของ สถานศึกษา หมายถึง ระดับ ความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จ ต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

รุ่งนริฎุ พุทธิเสน (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และสภาพแวดล้อมที่ดี

วรภรณ์ เนาเพ็ชร (2558, หน้า 48) กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด จนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สรารุช อธิษาศรีนนท (2559, หน้า 35) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และ สิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จ ของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการ ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก ตลอดจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์ (2561, หน้า 8) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นผลผลิต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนใหม่ เจตคติเชิงบวก โรงเรียนสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถแก้ปัญหาภายในและบุคลากรให้มีความพอใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

2. แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

แนวคิดของประสิทธิผลสถานศึกษา มีความสำคัญในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การเป็น การตัดสินใจว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

สถานศึกษาจะอยู่รอด และ มีความมั่นคงเพียงใดจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปแต่ถ้าไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์องค์การ นั้นก็จะล้มละลาย ดังนั้นจึงได้มีการสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร และองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลองค์การให้สูงขึ้น นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Campbell (1977) เสนอแนวคิด ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การวัดได้จาก 4 ตัวแปร คือ

1. ความมั่นคง ในการวัดความมั่นคงของการองค์การ หมายถึง การวัด ความสามารถ ขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรง กับปัจจัยด้านตัว แปรป้อนและกระบวนการในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้าง รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การ สร้างองค์การซึ่ง สามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้สำเร็จ

2. ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถของ องค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายดังกล่าวก็คือ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก แนวคิด นี้เทียบได้กับแนวคิดของไพร์ซ (Price) เกี่ยวกับการปฏิบัติตามและได้รับการตีความไปในแง่ ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม ซึ่ง ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์ทั้งการเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความ พึงพอใจ สำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิก ที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิด ดังกล่าว คล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญและความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรม ในการ สนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกับ คำว่าความสามารถในการผลิตและคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิด ของ ไพร์ซ (Price) ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมาย แต่แคมเบล (Campbell) เน้นว่าประสิทธิผลในปัจจุบันเดียวคือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิด ที่ว่า ประสิทธิผลประกอบด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบ มากกว่า

Mott (1972) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหา ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและ คุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและ ผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียน เข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียน การสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อใน สถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก นักเรียนมีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาการ ดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูง นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว นั้นเป็น ลักษณะที่ พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความเห็นท่าที่ ความรู้สึกหรือ พฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่าง เหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลและมีความคิด สร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำ ความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างเป็นสุข และดำเนินจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษา การ บริหาร โรงเรียนต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อ การปรับตัวอย่างไม่ หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและ การดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน

จะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียน ประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งก็อาจจะเกิดขึ้นได้เพราะบุคคล แต่ละบุคคลมีความเป็นอัตตาของแต่ละคนแตกต่างกัน มีความคิดค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, pp. 409-419) ได้เสนอว่า เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ความมุ่งมั่นในชีวิต ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายใน สถานศึกษาซึ่งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหา ควบคุมสถานการณ์เร่งด่วน ยอมรับและปรับเปลี่ยนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ และมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ สถานศึกษา

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องของการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงถึงคุณค่าของ หลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอน

3. ความพึงพอใจในงาน ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผลของงานที่เป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานจึง หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ นโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระบบการ บริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มี คุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน คณะครูในสถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้างพัฒนา

ปรับปรุงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่

4. ความมุ่งมั่นในชีวิต หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทอุทิศเวลา ในการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์หรือตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนดโดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ โดยรวมของนักเรียน สถานศึกษามีแผนการพัฒนาบุคลากร มีแผนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรมีความ ตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ มีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองและ ร่วมร่วม เพื่อให้ได้ตามที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

Kreitner and Kinicki (2004, p. 509) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือ องค์การว่า การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับ หลาย ๆ คน ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ถือหุ้น องค์การภาครัฐ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรม องค์การ ซึ่งจุดมุ่งหมายของเรื่องนี้คือ การแนะนำการนำรูปแบบประสิทธิผลขององค์การที่มี ประสิทธิภาพไปประยุกต์ใช้ได้จริงเพื่อจัดการกับ ปัญหาที่เกี่ยวข้องของความไม่มีประสิทธิภาพของ องค์การ โดยมีเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพเป็นแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ ที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้กับทั้งองค์การขนาดใหญ่ หรือเล็ก และมีกำไรหรือไม่แสวงหาผล กำไรได้เหมือนกัน โดยสามารถนำมาใช้ผสมผสานได้หลายรูปแบบ โดยสิ่งสำคัญที่ต้องจำคือ องค์การไม่สามารถ ที่จะเลือกใช้เพียงวิธีการใดวิธีหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพกับทุกสถานการณ์หรือทุก ประเภท องค์การต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อเงื่อนไขในแต่ละเกณฑ์การวัดประสิทธิผล แบบทั่วไปทั้ง 4 ประการนั้น ดังนี้

1. การทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย (goal accomplishment) คือมีเป้าหมายกำหนดไว้ ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ มีการนำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมาย มีความยืดหยุ่นตามขีดความสามารถขององค์การ มีเวลากำหนดและสามารถวัดผลได้ เป็นเกณฑ์ประสิทธิผลที่ใช้ผลลัพธ์จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ระบุไว้ก่อนหน้าหรือ วัตถุประสงค์การเบี่ยงเบนทั้งบวกหรือลบต้องดำเนินการแก้ไข ซึ่งเป็นเพียงรูปแบบขององค์การของ กระบวนการ กำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างง่าย ๆ ความมีประสิทธิภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับ เงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้ และจะถูกนำมาประเมินว่า องค์การนั้น ๆ จะสามารถ ถึงหรือบรรลุเป้าหมายได้ดีแค่ไหน การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการผลิต (วัตถุดิบ) และผลคือเป้าหมายพื้นฐานขององค์การ เป้าหมาย ยังอาจจะต้องถูกปรับให้เข้ากับความสามารถหรือกำลังขององค์การด้วย

2. การได้มาซึ่งทรัพยากร (resource acquisition) คือ การได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ มีการระดมทุนเพื่อการดำเนินการ ผู้บริหารมีเทคนิคและความสามารถในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่ได้เกิดประโยชน์คุ้มค่า สำหรับเกณฑ์ข้อที่สองนี้จะเกี่ยวข้องกับปัจจัย การผลิตมากกว่า การส่งออก องค์การจะมีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตที่เพียงพอ เช่น วัตถุดิบ แรงงาน ทุน และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการและด้านเทคนิค แหล่งที่มาของ ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการผลิต (the resource acquisition) จะเหมาะสมเมื่อปัจจัยการผลิตมีผลผลิตที่สามารถตรวจสอบได้

3. กระบวนการจัดการภายใน (internal process) คือ องค์การที่มีการจัดระบบงาน ระบบ สารสนเทศและการสื่อสารที่ดี สมาชิกในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ มีความรับผิดชอบและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมีความไว้วางใจต่อองค์การและสมาชิกในองค์การ รวมถึงการไม่มีความขัดแย้งและปัญหาการเมืองภายในองค์การ หลายคนเรียกเกณฑ์ข้อที่สามนี้ว่า "ระบบงานที่ดี" (healthy systems) องค์การที่มีระบบการดำเนินงานที่ดี ถ้าหากว่าข้อมูลหรือการรายงาน ผลที่ออกมาดี พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจในงาน และมีความซื่อสัตย์ เป้าหมายหลาย ๆ อย่างอาจถูกกำหนดขึ้นได้จากกระบวนการภายในเหล่านี้ จากมุมมองเชิงพฤติกรรม ระบบงานที่ดีมีแนวโน้มที่จะลดความขัดแย้งเกี่ยวกับหน้าที่หรือลดปัญหาการเมืองในองค์การด้วย

4. การเลือกกลยุทธ์สร้างความพึงพอใจ (strategic constituencies satisfaction) คือ การ กำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้ที่อยู่ในองค์การ ผู้ที่ให้การสนับสนุนองค์การ ผู้รับบริการที่มีความคาดหวังต่อองค์การ การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการกับ องค์การในเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ประชากรและวิถีการดำรงชีวิต ดังนั้นหลายคนจึงเห็นว่าความพึงพอใจของทุกฝ่ายจะเป็นเกณฑ์ที่สำคัญของการวัดประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์การ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับองค์การในเชิงกลยุทธ์จะเป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีส่วนได้เสียในองค์การ เช่นผู้จัดหาทรัพยากร ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ขององค์การ หรือผู้ที่จัดการดำเนินงานส่งออกผลิตภัณฑ์ขององค์การ กลุ่มคนเหล่านี้มี ความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์การฉันท์ใด ผลกระทบจากองค์การก็มีความสำคัญกับกลุ่มเหล่านั้นฉันท์นั้น ผู้มีส่วนได้เสียกับองค์การในเชิงกลยุทธ์นั้น โดยทั่วไปจะมีการแข่งขันหรือมีการขัดผลประโยชน์กัน มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์และความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งความท้าทายของการบริหาร จัดการที่หาข้อยุติไม่ได้การใช้กลยุทธ์สร้างความพึงพอใจจะเป็นการรักษาสมดุลให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ในทุก ๆ ด้าน

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53-55) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจตนเองได้

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร และครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย ปรับรูปแบบการบริหารและดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาดังกล่าว ทั้งในด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุระนิต สุระสังข์ (2554, หน้า 31-33) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความคิด สร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดย เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในสถานศึกษาทางด้านการบริหารจัดการ การอบรมส่งเสริมให้ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมี ทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร

ด้านการเรียนการสอนรวมถึง การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงาน รับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

กรณีการ เพื่อองประยูร (2555, หน้า 23-26) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความคิด สร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง

2. สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี โดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. ฉันทสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงาน รับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 73) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของผู้เรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

4. ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา

5. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นความสามารถของสถานศึกษาในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3. องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองชุมชน ที่เข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุนทำให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ องค์ประกอบของประสิทธิภาพทางการศึกษาไว้ ดังนี้

Mott (1972 as cited in Hoy and Miskel, 2001, p. 306) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Lunenburg and Ornstein (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนจากโครงการ "Connecticut School Effectiveness Project" และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบปลอดภัย (Safety and orderly environment) และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (Clear school mission) บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมทุนของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล (Instructional effective)

4. มีบรรยากาศความคาดหวังที่สูง (Climate of high expectation) โดยที่อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้อันทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. หุ้มเทเวลาในการทำงาน (High time on task) เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ

6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student program) เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป

7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

Hoy and Miskel (2001, pp. 291–322) ได้เสนอตัวชี้วัดด้าน ผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมามีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. การขาดงาน
4. อัตราการออกกลางคัน
5. คุณภาพโดยทั่วไป

กมล โสวาปี (2556) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนและความพึงพอใจใน การทำงานของครู

องอาจ สิมเสน (2556) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของผู้เรียนและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิทยา สนวนกุลหาบ (2558, หน้า 32) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้กำหนดตัวแปรด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
3. ด้านความพึงพอใจในงานของครู

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กำหนดองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ด้าน คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
2. คุณลักษณะของผู้เรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ

1. ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร
2. ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน
3. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ภานุพงษ์ คำภุษา (2562, หน้า 37) วิจัยเรื่อง รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียน 4 ด้าน

1. คุณลักษณะของนักเรียน
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. การจัดการเรียนรู้
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของความ มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากผลการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณา เห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น

เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน แต่เรียกชื่อต่างกันเป็นที่เป็นกลางสะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1972, as cited in Hoy and Miskel, 2001), Lunenburg and Ornstein (2004), Hoy and Miskel (2001), กมล โสวาปี (2556), องอาจ สิมเสน (2556), วิทยา สวณกุลลาบ (2558), ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561), เนาวรัตน์ คิริเมธางกูร (2562) และภานุพงษ์ คำภูษา (2562) จากทัศนะดังกล่าวและผลการศึกษาทั้ง 9 แหล่ง ที่กล่าวมาเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	Mott (1972, as cited in Hoy and Miskel, 2001)	Lunenburg and Ornstein (2004)	Hoy and Miskel (2001)	กมล โสวาปี (2556)	องอาจ สิมเสน (2556)	วิทยา สวณกุลลาบ (2558)	ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561)	เนาวรัตน์ คิริเมธางกูร (2562)	ภานุพงษ์ คำภูษา (2562)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
2. คุณลักษณะของนักเรียน	✓			✓	✓	✓	✓		✓	6	✓
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	✓	✓						✓		3	
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	✓							✓		2	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	Mott (1972, as cited in Hoy and Miskel, 2001)	Lunenburg and Ornstein (2004)	Hoy and Miskel (2001)	กมล โสวาท (2556)	องอาจ สิมเสน (2556)	วิทยา สวณกุลลาบ (2558)	ประภาส จิตรักศิลา (2561)	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562)	ความถี่	ตัวแปรที่ศึกษา
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็น ระเบียบปลอดภัย	✓									1	
6. พันธกิจของโรงเรียนมี ความชัดเจน	✓									1	
7. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓									1	
8. ทุ่มเทเวลาในการทำงาน	✓									1	
9. มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผู้ปกครอง	✓									1	
10. ความพึงพอใจในงาน ของครูและบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	✓
11. การขาดงาน	✓									1	
12. อัตราการออกกลางคัน	✓			✓						2	
13. คุณภาพโดยทั่วไป	✓									1	
14. การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้				✓	✓					2	
15. ประสิทธิภาพของครูใน การจัดการเรียนการสอน	✓			✓					✓	3	

จากตาราง 3 จากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อให้มีรายละเอียดเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน โดย ผู้วิจัยได้ปรับชื่อตัวแปรให้สอดคล้องกับความหมาย ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ ดังนี้

Good (1993, p. 7 อ้างอิงใน รสริน พันธู, 2550, หน้า 42) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ คือ การทำให้สำเร็จ (accomplishment) หรือประสิทธิภาพทางด้านกรกระทำที่กำหนดให้หรือในด้านความรู้ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การซึ่งความรู้ (knowledge attained) การพัฒนา ทักษะในการเรียน ซึ่งอาจจะพิจารณาจากคะแนนสอบที่กำหนดให้คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง

กรมวิชาการ (2545, 11) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสำเร็จหรือความสามารถในกระทำใด ๆ ที่จะต้องอาศัยทักษะหรือมีฉะนั้นก็ต้องอาศัยความรู้ในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ

อรทัย จันดี (2553) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้หรือทักษะซึ่งเกิดจากการกระทำที่ประสานกัน ต้องอาศัยความพยายามอย่างมากทั้งองค์ประกอบทางด้านที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาและองค์ประกอบที่ใช้สถิติปัญญา แสดงออกในรูปของความสำเร็จ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไป

สิริสรณ์ สิทธิรินทร์ (2554, หน้า 18) กล่าวว่า ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จทางการเรียนของบุคคลที่วัดได้จากกระบวนการทดสอบหรือกระบวนการที่ไม่ ต้องอาศัยการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การตรวจผลงานของผู้เรียนการสังเกตพฤติกรรมเป็นต้น

ไพโรจน์ คะเซนทร์ (2556, สืบออนไลน์) ให้คำจำกัดความ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า คือ คุณลักษณะ รวมถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือมวล ประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้

บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถ สมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการเรียน การฝึกฝนหรือ ประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน ที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ก็เป็นผลมาจากการฝึกฝนด้วย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการการศึกษาที่กล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนข้างต้นสรุปได้ว่า ผลจากความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนที่มีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสื่อสารได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี สามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน สามารถลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จาก กระบวนการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร

2. ด้านคุณลักษณะของนักเรียน

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ คุณลักษณะของนักเรียน ไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เช่น ความมีระเบียบ วินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม การยอมรับฟัง ผู้อื่น รักการอ่าน ความมานะอดทน ความละเอียดรอบคอบ ความกล้าแสดงออก เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะรวม ๆ หรือเป็นลักษณะส่วนใหญ่ของนักเรียนในแต่ละโรงเรียน โดยครูทั้งหมดในโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน

นาตยา รัศมี (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดทิศทางและจุดเน้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 5-7) ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดหมาย คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดี มีสติปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้โดยผู้เรียน ที่จบการศึกษา ขั้นพื้นฐานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่า ของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตน นับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงาม ในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข สมรรถนะของผู้เรียนยึดตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียน เกิดสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

5.1 ความสามารถในการสื่อสาร

5.2 ความสามารถในการคิด

5.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา

5.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

5.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์กษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต

3. มีวินัย

4. ใฝ่เรียนรู้

5. อยู่อย่างพอเพียง

6. มุ่งมั่นในการทำงาน

7. รักความเป็นไทย

8. มีจิตสาธารณะ

กุหลาบ พงษ์เทพิน (2553, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่บ่งบอกให้เห็นอุปนิสัยที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ความถูกต้องที่มีอยู่ภายในจิตใจของผู้เรียน ที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียน พฤติกรรมนั้นแสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวชัดเจน

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 37) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อนักเรียนในด้าน สุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม คุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะของนักเรียน ข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสาธารณะ บุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย สามารถยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก

3. ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ไว้ดังนี้

Hoy and Miskel (2001, pp. 219-322) ให้แนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องานหรือภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงานเนื้องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อ ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจ ต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการ ปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่า งานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

Herzberg (1959 อ้างอิงใน นงคันทน์ สุขุมรัตนตรี, 2556, หน้า 50) กล่าวว่า งานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำต้องเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีตามลักษณะวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานที่พอเหมาะกับ ความสามารถ

ที่เขาได้อยู่ คนจะเกิดความพึงพอใจในสภาพของงานก็ต่อเมื่อลักษณะงาน ทั่วไปของงาน ว่าต้องใช้ความสามารถทางใด มีคุณสมบัติของพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีใน การปฏิบัติงาน รู้รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเมื่อได้ลงมือทำงานแล้วได้ผล เพียงใด สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศถ่ายเท ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องในการทำงาน ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอ อุณหภูมิ พอเหมาะ เป็นต้น

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำ อย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมี ภาวะแวดล้อมเป็นตัววัดจิตใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการของแต่ละบุคคล

นฤมล เจริญพรสกุล (2559, หน้า 110) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกริยา ต่องานของ บุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการ ทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานใน โรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงความหมายของ ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานได้รับ ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้การยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จากชุมชนและสังคม

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลและพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของจึงได้เสนอในลำดับต่อไป

งานวิจัยในประเทศ

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนและ น้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ทางการศึกษาของ ผู้บริหาร ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัด กระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมเดช เรืองขจร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมและด้านความสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้าน ความสามารถผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่าง สมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กวิวิท บินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล จากผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ การเป็นพลเมืองใน ยุคดิจิทัล การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แตกต่างกัน ส่วนการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ไม่ แตกต่างกัน 4) ผู้บริหาร และครู ที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่ สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ควรดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารทั้งด้านเจตคติ และความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีปลูกฝังบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน มีมาตรการส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาขนาดต่างกันให้มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เช่นเดียวกัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำ หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 7 องค์ประกอบ และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือวิสัยทัศน์ดิจิทัล, ความรู้และทักษะดิจิทัล, การจัดการดิจิทัล, วัฒนธรรมดิจิทัล, เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล, การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลและ กลยุทธ์เชิงดิจิทัล

กันตชาติ กุตนอก (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27376 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน 2) ด้านการสนับสนุน การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เพื่อปรับปรุงการสอน เผยแพร่แนวทางการสอนที่ดีและผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและ 3) ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ จรรยาบรรณของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด

ดังนั้น ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พิมพ์ลา อำนวย (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (X5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X2) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X4) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.80 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ด้วย

อดุลย์ วรรณะปะกะ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับ

มากที่สุด 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Y) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.845$) 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ด้านการพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล ด้านการบูรณาการ การเรียนรู้ทางดิจิทัล ด้านจรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรม เรียนรู้ทางดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19910 5) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทั้ง 6) ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ด้วย

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล 2) การมีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์การมีสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 57.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิชญาพงศ์ พันธุ์จันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 28 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในภาพรวมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ต่อภาวะผู้นำดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดกลางไม่ แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้บริหาร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการนำแนวคิดและนวัตกรรมมาใช้ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์มีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบล้าสมัย และสามารถสร้างทางเลือก ใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้น ทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน 2) ผู้นำด้านเทคโนโลยีผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการเก็บ รวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเห็นปัญหา ที่เกิดเป็นเรื่องเร่งด่วนแก้ไขเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานได้แก้ปัญหา ร่วมกัน ผู้บริหารมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน 5) ภาวะผู้นำที่แท้จริง ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่าง อีซระใช้ความคิดในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ ชำนาญงาน ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารสนับสนุนสมาชิก ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน

นภัสรัญช์ สุขเสนา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี (X3) และด้านวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.681 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 46.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สุนิสา ศรีสมภาร (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน อำเภอ เมืองนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน เอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก การหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าการประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล การรับรู้ทางวัฒนธรรมดิจิทัล กลยุทธ์การบริหารสื่อดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภานพษ์ คำภุษา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการ บริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและ 2) ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนรู้ และประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การตรวจสอบความมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 256.60 และไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ (P-value เท่ากับ 0.51 df เท่ากับ 258) ซึ่งเป็นการยืนยันว่ารูปแบบเชิงสมมติฐาน

มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังมีค่าที่ระบุความกลมกลืนอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.93 3) ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงสูงสุด ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (K1) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 อิทธิพลทางอ้อมสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (E1) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (E2) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 6.18 ค่าอิทธิพลรวมสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (K1) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.39 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (K1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (K2) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (E1) ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ (E2) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 43

งานวิจัยต่างประเทศ

Aksal (2011, pp. 77-86) ได้ศึกษา ผู้นำดิจิทัลของอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจการ รับรู้เชิงอุปมาและบทบาทดิจิทัลของอาจารย์ใหญ่ จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่มีความตระหนักใน ความเป็นผู้นำดิจิทัล และการพัฒนาเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามไม่มีนัยที่เกี่ยวของกับวัฒนธรรมของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในทันที

Ahlquist (2014) ศึกษาความเป็นผู้นำดิจิทัลโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จากผลการศึกษาพบว่าแอปพลิเคชันโซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก จำนวนผู้ใช้แอปพลิเคชันจาก Facebook Twitter และ Instagram เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในกลุ่มประชากรทั้งหมด เครื่องมือเหล่านี้ถูกรวมเข้ากับกิจกรรม ประจำวัน สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้สื่อ สังคมออนไลน์ ผู้นำด้านการศึกษาและโปรแกรมการศึกษา ความเป็นผู้นำสามารถปรับค่าของรูปแบบ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อสะท้อนและประยุกต์ใช้ความสามารถทางดิจิทัลกับการปฏิบัติ ความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลต้องการ การไตร่ตรองเกี่ยวกับการรับรู้และความสอดคล้องของตนเองในโลก ออนไลน์การต่อสู้กับข้อพิพาทที่มาพร้อมกับความเป็นพลเมืองโลกโซเชียลและวิธีการเป็นพลเมือง ดิจิทัลที่เตรียมพร้อมที่จะสร้างแรงบันดาลใจ

Kozloski (2016, Online) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำอิเล็กทรอนิกส์ของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัยพบว่า รัฐต่าง ๆ ดังกล่าวได้กำหนด มาตรฐานทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน กล่าวคือ มีความพยายามที่จะให้ ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงาน ความ คาดหวังและความต้องการเหล่านี้จะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและจะต้องส่งเสริม ให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการศึกษา และเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนรู้และการสอน 3) ผลผลิตภาพ และการปฏิบัติทางวิชาชีพ 4) การสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ 5) การวัดและการประเมินผล 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

Zhong (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของ ความเป็นผู้นำดิจิทัลที่โรงเรียน ประถมศึกษาในมิสซิสซิปปี จากผลการวิจัยพบว่า สนับสนุนการสื่อสารของครูและ ความร่วมมือเกี่ยวกับการ รวมถึงการประชุมอย่างเป็นทางการกลุ่มความร่วมมือ การฝึกอบรม ไซเบอร์ลมิเดีย เว็บไซต์ การเรียนรู้ออนไลน์ การสอนแบบดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพเฉพาะบุคคล การสร้างหลักการมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนมากขึ้นการพัฒนาวิชาชีพและการเป็น พลเมืองดิจิทัล

Rodrigucz (2017, p. 50) ได้ทำการศึกษาเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และพัฒนา จากผลการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นสิ่งแรกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นสิ่งที่ยกระดับบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการ ดำเนินชีวิต ประสิทธิภาพ ของการสื่อสาร จะทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงและ เพิ่มความสามารถของสังคมในการวางรูปแบบองค์การทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการ ถ่ายทอดวัฒนธรรม นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการพัฒนาด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้นสรุปได้ว่า ผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเกิดจากความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้าน การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการมาถึงของนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Disruption) ที่จะมีการ

เกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ที่เปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงพฤติกรรมของคนในสังคมใด สังคมหนึ่งไปอย่างฉับพลัน รวมไปถึงด้านการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถประยุกต์เทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน เช่น สนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมโยง สร้างและใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้และการสอน เตรียมความพร้อม และให้ความช่วยเหลือครูในการใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีสำหรับการวัดผลนักเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน ใช้ข้อมูลนักเรียนในการปรับปรุงการสอน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากร ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลการสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบต่อไปนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มี 171 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครูผู้สอน จำนวน 1,036 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1. สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 171 แห่ง โดยผู้วิจัยทำการสุ่มมาร้อยละ 50 ได้มา 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอบ้านหลวง อำเภอนาหมื่น และอำเภอภูเพียง รวมเป็น 59 โรงเรียน เป็นครู จำนวน 511 คน ดังแสดงตามตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากรครู
อำเภอเมืองน่าน	เล็ก	บ้านผาขวาง	5
	เล็ก	บ้านผาดูป	8
	เล็ก	บ้านผาลิ่งห์	5
	เล็ก	บ้านไชยสถาน	10
	เล็ก	บ้านกาไส	2
	เล็ก	บ้านห้วยมอญ	13
	เล็ก	บ้านเรือง	3
	เล็ก	บ้านดอนเฟื่อง	3
	เล็ก	บ้านนวราชบุรี	3
	เล็ก	บ้านนาซาว	2
	เล็ก	ดอนสะไมย์วิทยา	2
	เล็ก	ชุมชนบ้านคูใต้	5
	เล็ก	บ้านนาผา	4
	เล็ก	บ้านน้ำครกใหม่	14
	เล็ก	บ้านธงหลวง	1
	เล็ก	บ้านชาวหลวง	8
	เล็ก	บ้านต๋าม	5
	เล็ก	บ้านเชียงฮิน	5
	เล็ก	บ้านวังตาว	3
	เล็ก	บ้านห้วยเฮือ	4
	กลาง	บ้านน้ำวาง	14
	กลาง	บ้านถืมตอง	8
	กลาง	บ้านห้วยละบายา	13
ใหญ่	บ้านสองแคว	18	
ใหญ่	บ้านปางเป็ย	15	
ใหญ่	บ้านน้ำโค้ง	13	
ใหญ่พิเศษ		บ้านดอน (ศรีเสริมกสิกร)	63
ใหญ่พิเศษ		ราชานูบาล	63

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากรครู
อำเภอบ้านหลวง	เล็ก	บ้านพิไค	6
	เล็ก	บ้านดอนหลายทุ่ง	6
	เล็ก	บ้านฟ้า	14
	เล็ก	ชุมชนบ้านหลวง	8
	กลาง	บ้านเป่า	8
	กลาง	บ้านวังยาว	11
อำเภอนาหมื่น	เล็ก	บ้านคางออย	7
	เล็ก	บ้านน้ำเลา	4
	เล็ก	บ้านห้วยนาย	3
	เล็ก	บ้านคำเรือง	3
	เล็ก	บ้านบึงไผ่	5
	เล็ก	บ้านบึงหลวง	7
	เล็ก	บ้านน้ำแพะ	2
	เล็ก	บ้านน้ำลี	3
	เล็ก	บ้านน้ำเค็ม	2
	เล็ก	บ้านนาคา	4
	เล็ก	อนุบาลเมืองลี	5
	กลาง	ชุมชนบ้านนาทะนุง	9
	กลาง	ชุมชนบ้านบ่อแก้ว	9
	กลาง	บ้านนายาง	8
อำเภอภูเพียง	เล็ก	บ้านม่วงไหม	6
	เล็ก	บ้านน้ำลัดสบแกน	2
	เล็ก	บ้านน้ำเกียน	13
	เล็ก	บ้านน้ำแกนเหนือ	6
	เล็ก	บ้านห้วยไฮ	6
	เล็ก	บ้านหัวเวียงเหนือ	2
	เล็ก	บ้านม่วงดีด	5
	เล็ก	บ้านเมืองจั่ง	3
	เล็ก	บ้านหาดเค็ด	8
	กลาง	บ้านหนองรังมิตรภาพที่ 107	11
	กลาง	บ้านทุ่งน้อย	13
รวม		59	511

2. ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนแต่ละอำเภอเป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มโรงเรียน ร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียนซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 32 โรงเรียน แสดงดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตาราง 5 แสดงการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
อำเภอเมืองน่าน	เล็ก	20	10
	กลาง	3	2
	ใหญ่	3	2
	ใหญ่พิเศษ	2	1
อำเภอบ้านหลวง	เล็ก	4	2
	กลาง	2	1
	ใหญ่	0	0
	ใหญ่พิเศษ	0	0
อำเภอนาหมื่น	เล็ก	11	6
	กลาง	3	2
	ใหญ่	0	0
	ใหญ่พิเศษ	0	0
อำเภอภูเพียง	เล็ก	9	5
	กลาง	2	1
	ใหญ่	0	0
	ใหญ่พิเศษ	0	0
รวม		59	32

ตาราง 6 แสดงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 32 โรงเรียน

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากรครู
อำเภอเมืองน่าน	เล็ก	บ้านผาตูป	8
	เล็ก	บ้านผาลิ่งห์	5
	เล็ก	บ้านไชยสถาน	10
	เล็ก	บ้านห้วยมอญ	13
	เล็ก	บ้านน้ำครกใหม่	14
	เล็ก	บ้านชาวหลวง	8
	เล็ก	ชุมชนบ้านคูใต้	5
	เล็ก	บ้านผาขวาง	5
	เล็ก	บ้านต๋าม	5
	เล็ก	บ้านเชียงยืน	5
	กลาง	บ้านน้ำยาว	14
	กลาง	บ้านถืมตอง	8
	ใหญ่	บ้านสองแคว	18
	ใหญ่	บ้านปางเป๋ย	15
อำเภอบ้านหลวง	ใหญ่พิเศษ	บ้านดอน (ศรีเสริมกสิกร)	63
	เล็ก	บ้านฟ้า	14
	เล็ก	ชุมชนบ้านหลวง	8
อำเภอนาหว้า	กลาง	บ้านวังยาว	11
	เล็ก	บ้านค่างอ้อย	7
	เล็ก	บ้านปิงใน	5
	เล็ก	บ้านปิงหลวง	7
	เล็ก	บ้านน้ำเลา	4
	เล็ก	บ้านนาคา	4
	เล็ก	อนุบาลเมืองดี	5
	กลาง	ชุมชนบ้านนาทะนุง	9
	กลาง	ชุมชนบ้านบ่อแก้ว	9
อำเภอภูเพียง	เล็ก	บ้านม่วงใหม่	6
	เล็ก	บ้านน้ำเกียน	13
	เล็ก	บ้านน้ำแก่นเหนือ	6
	เล็ก	บ้านห้วยไฮ	6
	เล็ก	บ้านหาดเค็ด	8
	กลาง	บ้านหนองรังมีตรภาพที่ 107	11
รวม		32	329

3. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนขนาดโรงเรียนที่สุ่มมาจาก ข้อ 1.2.2) เป็นชั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน ดังตารางที่ 7

ตาราง 7 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
		กลุ่มตัวอย่าง	ครู	ครู
อำเภอเมืองน่าน	เล็ก	10	78	76
	กลาง	2	22	21
	ใหญ่	2	33	32
	ใหญ่พิเศษ	1	63	61
อำเภอบ้านหลวง	เล็ก	2	22	21
	กลาง	1	11	10
อำเภอนาหมื่น	เล็ก	6	32	31
	กลาง	2	18	17
อำเภอภูเพียง	เล็ก	5	39	37
	กลาง	1	11	10
รวม		32	329	316

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 6 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)
 5 ระดับ มี 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ
 ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึง
 ได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผล
 ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการวิชาการวิจัย เพื่อพิจารณา
 ความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุง
 แก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้
 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมี
 รายงานผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและ พัฒนา
คุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นางสาวเจษฎาภรณ์ สอนทะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่า

5.3 นายภาคภูมิ มหายศนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฟ้า

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา เขตอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach's Coefficient Alpha)

8. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามได้ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน-1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ค่า IOC ที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 316 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 105 มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามาตรวจให้คะแนน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา น้อยที่สุด

2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มาตรวจให้คะแนน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายการและความหมายในภาพรวม
การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553,
หน้า 120-127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลและประสิทธิผลของสถานศึกษา
โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

4. การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การ
ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัย นำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่และหาค่าร้อยละ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาวุฒิศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

3.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1.1 ความถี่ (Frequency)

3.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) เพื่อค้นหาหาตัวพยากรณ์และ สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยใช้วิธี Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล
X ₂	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล
X ₃	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล
X ₄	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล
X ₅	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการแสวงหาความรู้
X ₆	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปร พยากรณ์
SE_{est}	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำดิจิทัล) ที่ได้จากการถดถอย พหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำดิจิทัล) ที่ได้จากการถดถอย พหุคูณในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และนำมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษา		
1.1 เล็ก	173	52.00
1.2 กลาง	65	19.50
1.3 ใหญ่	34	10.20
1.4 ใหญ่พิเศษ	61	18.30
รวม	333	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	228	68.50
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	105	31.50
รวม	333	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	112	33.60
3.2 ระหว่าง 10-20 ปี	177	53.20
3.3 มากกว่า 20 ปี	44	13.20
รวม	333	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 333 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ขนาดกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ขนาดใหญ่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และมากกว่า 20 ปีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม

	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 333		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.80	0.82	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.13	0.64	มาก
3	ด้านการรู้ดิจิทัล	3.79	0.82	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	3.96	0.61	มาก
5	ด้านการแสวงหาความรู้	4.04	0.57	มาก
6	ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม	4.26	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.00	0.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.57) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.61) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.82) และด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารดิจิทัล	n = 333		การ แปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน	3.76	0.93	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	3.77	0.92	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดคุยสื่อสารกับครูและบุคลากรโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.92	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.89	0.92	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.14	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	0.82	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.93)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	n = 333		การ แปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล	4.14	0.75	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.15	0.78	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	4.15	0.74	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.80	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ปรับตัว พัฒนาค้นคว้า และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	4.14	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.64	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง กลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ด้านการรู้ดิจิทัล

	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล	n = 333		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติและ ใช้ในชีวิตประจำวัน	3.79	0.92	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง	3.66	0.94	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้าง โครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายใน โรงเรียน	3.77	1.01	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของ การเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.86	0.89	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมต่อ ลักษณะวิชาของครูผู้สอน	3.87	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย		3.79	0.82	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.94)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล	n = 333		การ แปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา	3.93	0.76	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.97	0.75	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศ และความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ	3.97	0.74	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน	3.94	0.75	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.98	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.76)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการแสวงหาความรู้

	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้	n = 333		การ แปล ผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึง การพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี	4.04	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคน ปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ	4.07	0.68	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร ทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหา ในชั้นเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยวิธีการวิจัย	3.97	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรม ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.07	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.04	0.57	มาก

จากตาราง 14 ระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยวิธีการวิจัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.72)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม

	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม	n = 333		การ แปล ผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.21	0.78	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน	4.29	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสครูรับฟังข้อเสนอแนะนักเรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน	4.26	0.76	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน	4.25	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.22	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.62	มาก

จากตาราง 15 ระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของนักเรียน

และบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 333		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.09	0.56	มาก
2 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน	4.11	0.56	มาก
3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	4.17	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.56	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.56) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	n = 333		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	นักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ เหมาะสมตามระดับชั้น	4.39	0.74	มาก
2	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัยมี ประสิทธิภาพ	4.10	0.79	มาก
3	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะ ศึกษา ต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทาง อาชีพเหมาะสม กับช่วงวัย	4.05	0.77	มาก
4	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด วิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.96	0.70	มาก
5	นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้าน ต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีขึ้น	3.98	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.11	0.56	มาก

จากตาราง 17 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดคือ นักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ เหมาะสมตามระดับชั้น
($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีความสามารถในการ
คิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไป
ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.70)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านคุณลักษณะ
ของนักเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของนักเรียน	n = 333		การ แปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 นักเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม	4.25	0.72	มาก
2 นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม มีจิตสาธารณะต่อชุมชนและสังคม	4.14	0.79	มาก
3 นักเรียนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญ ชีวิตได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.76	มาก
4 นักเรียนมีบุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่ แสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย	4.00	0.79	มาก
5 นักเรียนยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี	4.11	0.68	มาก
6 นักเรียนสามารถใช้ชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก	4.15	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.64	มาก

จากตาราง 18 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$,
S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ นักเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.72) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีบุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่ง
ที่ดีงามจนเคยชินเป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.79)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านความพึง
พอใจในงานของครูและบุคลากร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	n = 333		การ แปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.26	0.70	มาก
2 ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับ ถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา	4.18	0.75	มาก
3 ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ตนเอง ในการปฏิบัติงานของตน	4.12	0.78	มาก
4 ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจาก หน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร และค่าเช่าบ้าน	3.95	1.10	มาก
5 ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.23	0.74	มาก
6 ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็น อาชีพที่มีเกียรติ จากชุมชนและสังคม	4.29	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.52	มาก

จากตาราง 19 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มี
เกียรติ จากชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน
ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร และค่าเช่าบ้าน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.10)

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัล และตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y (X ₇)	Mean	SD
X ₁	1.00	0.254**	0.870**	0.791**	0.549**	0.218**	0.564**	3.80	0.82
X ₂		1.00	0.273**	0.434**	0.692**	0.797**	0.520**	4.13	0.64
X ₃			1.00	0.813**	0.588**	0.230**	0.581**	3.79	0.82
X ₄				1.00	0.711**	0.457**	0.645**	3.96	0.61
X ₅					1.00	0.730**	0.690**	4.04	0.57
X ₆						1.00	0.599**	4.26	0.62
Y (X ₇)							1.00	4.09	0.56

จากตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 21 คู่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (Y) สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ (X₅) รองลงมาคือภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (X₄) และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม (X₆) ตามลำดับและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₂) น้อยที่สุด

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.219	4.558
.338	2.961
.190	5.265
.225	4.444
.252	3.968
.269	3.718

จากผลการวิเคราะห์จะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 5.265 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (ไม่เกิด Multicollinearity) จึงทำการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ดังตารางที่ 22

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	0.107	0.048	0.171	2.251*
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2)	-0.028	0.049	-0.034	-0.562
ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3)	0.126	0.051	0.200	2.450*
ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (X_4)	0.049	0.063	0.058	0.771
ด้านการแสวงหาความรู้ (X_5)	0.161	0.064	0.179	2.523*
ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม (X_6)	0.323	0.057	0.386	5.627**
R = 0.766		$R^2=0.587$	F = 77.204**	
$SE_{est} = 0.335$		$\alpha = 0.579$		

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3) และด้านการแสวงหาความรู้ (X_5) และทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ร้อยละ 58.70 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.579 + 0.107(x_1) + 0.126(x_3) + 0.161(x_5) + 0.323(x_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.171(Zx_1) + 0.200(Zx_3) + 0.179(Zx_5) + 0.386(Zx_6)$$

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการแสวงหาความรู้ (X_5)	0.163	0.061	0.182	2.699**
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	0.119	0.045	0.189	2.613**
ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม (X_6)	0.313	0.047	0.374	6.709**
ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3)	0.140	0.048	0.223	2.941**
R = 0.765	$R^2 = 0.586$		F = 115.940**	
$SE_{est} = 0.334$	$\alpha = 0.581$			

จากตาราง 22 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ (X_5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม (X_6) และด้านการรู้ดิจิทัล (X_3) และทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นาน เขต 1 ได้ร้อยละ 58.60 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์
ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.581 + 0.163(x_5) + 0.119(x_1) + 0.313(x_6) + 0.140(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.182(Zx_5) + 0.189(Zx_1) + 0.374(Zx_6) + 0.223(Zx_3)$$



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัล โดยผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดคุยสื่อสารกับครูและบุคลากร โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง กลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติและใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศ และความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนา

ความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยวิธีการวิจัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสครู รับฟังข้อเสนอแนะนักเรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการ เผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็น แบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแล ตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรม การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู และบุคลากร รองลงมา ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา รายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้เหมาะสม ตามระดับชั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมานักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัยมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมที่จะศึกษา ต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสม กับช่วงวัย นักเรียน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีขึ้น และนักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไป ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยนักเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา นักเรียนสามารถใช้ชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม มีจิตสาธารณะต่อชุมชนและสังคม นักเรียนยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นักเรียนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เผชิญชีวิตได้อย่างเหมาะสม และนักเรียนมีบุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูและบุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จากชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง ในการปฏิบัติงานของตน และครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร และค่าเช่าบ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม และด้านการรู้ดิจิทัล ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.581 + 0.163(x_5) + 0.119(x_1) + 0.313(x_6) + 0.140(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.182(Zx_5) + 0.189(Zx_1) + 0.374(Zx_6) + 0.223(Zx_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสามารถที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรให้มีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำการพัฒนาและแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ในโรงเรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพูดคุย สื่อสาร กับครูและบุคลากร สามารถประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่น สร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้ได้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นผู้ที่มีการกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างกลยุทธ์

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ปรับตัว พัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการรู้ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและใช้ในชีวิตประจำวันเป็นปกติ สามารถใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง สนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ให้ครูสามารถใช้งานในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรให้เหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ปกรณ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการแสวงหาความรู้ดิจิทัล เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ

จัดสรรเวลา ทรัพยากร สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้การอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ วรณะปะกะ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจบริบทของนักเรียน ครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและ สนับสนุนด้านสวัสดิการตามความต้องการของนักเรียน ครูและบุคลากร ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ สนับสนุนด้านสวัสดิการตามความต้องการของนักเรียน ครูและบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 32) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสามารถในการอ่านและเขียนได้เหมาะสมตามระดับชั้นและมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษา ต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสม กับช่วงวัย มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม พร้อมกับความความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช เรืองขจร (2559) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถผลิตรายงานให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะต่อชุมชนและสังคม และมีบุคลิกลักษณะนิสัย จิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย รู้จักแก้ปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ที่เผชิญชีวิตได้อย่างเหมาะสม ยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถใช้ชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณลักษณะของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน รวมถึงพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ ทำให้ได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล

ค่าการศึกษาบุตร และค่าเช่าบ้าน นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงานของตน ได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ชุมชนและสังคมและได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 37) ที่ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแสวงหาความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดสรรเวลา ทรัพยากร สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ครูอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการวิจัย ส่งผลทำให้ครูมีได้รับทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสรัญช์ สุขเสนา (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำการพัฒนาและเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ในโรงเรียน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการพูดคุย สื่อสาร กับครูและบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ครูมีการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ศรีสมภาร (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

การสื่อสารดิจิทัล ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจบริบทของนักเรียน ครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและ สนับสนุน ด้านสวัสดิการตามความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลทำให้ครูได้รับการสนับสนุน ด้านสวัสดิการตามความต้องการ และได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูจะได้นำผลมารวมกันแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้ดิจิทัล ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและใช้ในชีวิตประจำวันเป็นปกติ สามารถใช้ประเมิน การปฏิบัติงานของครูและตนเอง ส่งผลให้ครูได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของตนเองและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลา อำนวย (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่าด้านการ เป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ที่ไม่สามารถทำนายได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 2 ด้าน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาน เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อาจจะต้องมีการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ภาวะผู้นำดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และคณะ (2560, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลได้กว้างไกลกว่าผู้นำในยุคก่อน ต้องมีความคิดที่ก้าวหน้าและทันสมัย กล้าตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสามารถเข้าถึงกลุ่มคนได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องทำการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และเมื่อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรจะต้องทำการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

3.6 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล เพื่อให้เกิดการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และใช้ข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับภานุมาศ จันทร์ศรี (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัลคือ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารที่มีแบบแผน อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่มีวุฒิที่ค่อนข้างสูง และอาจมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีได้ไม่ชำนาญมากนัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรติดตามและเรียนรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเพื่อให้สามารถเข้าใจการพัฒนาของสื่อและเทคโนโลยีต่อไปในอนาคต

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อตั้งเป้าหมายในการสร้างกลยุทธ์

ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนตั้งแต่ในระดับองค์กรจนถึงระดับปฏิบัติการเพื่อให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของครูในโรงเรียนเพื่อให้การประเมินตนเองและการประเมินครูเป็นไปด้วยความสะดวก ง่าย และลดภาระครูในสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรอย่างเพียงพอต่อครูทุกคน

1.4 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามักให้อิสระกับครูในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน การจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผล แต่เมื่อมีการประเมินหรือการดำเนินงานที่ต้องมีการเก็บข้อมูลเพื่อรายงานผลควรเลือกใช้เทคโนโลยีเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระกับครูในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รับฟังความคิดเห็นของครู และตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจากการรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อไม่ให้เกิดภาระงานกับครูมากเกินไปและเป็นไปในทางเดียวกัน

1.5 ด้านการแสวงหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยวิธีการวิจัย เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้วิธีการวิจัยควบคู่กับเทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

1.6 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด คือ ในการสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียนอาจเป็นไปได้ยากเนื่องจากเงินประมาณในบางสถานศึกษาสามารถสนับสนุนได้อย่างไม่เต็มที่ รวมถึงความต้องการของนักเรียนซึ่งมีความต้องการที่หลากหลายทำให้การสนับสนุนไม่ทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญและจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งและจัดหาวิธีอื่น ๆ เพื่อใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนในทุก ๆ ปีงบประมาณเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของผู้เรียน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และนักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นครูจึงต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อให้ นักเรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

2.2 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน นักเรียนมีบุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ตั้งใจจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นครูจึงต้องอบรมหรือบูรณาการข้อคิดเกี่ยวกับการทำความดีลงไปใน การจัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกในการแสดงออกซึ่งการกระทำที่ ตั้งใจ เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัยให้กับนักเรียน

2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร และค่าเช่าบ้าน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับผู้ที่ยื่นขอมี และเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรางวัลในสาขาต่าง ๆ ด้วย

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการแสวงหาความรู้ เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นครูควรได้รับการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ มีการอบรมพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

3.2 ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ ดังนั้นครูควรได้รับการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนและ สามารถพูดคุยและสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในการประชาสัมพันธ์ให้ ชุมชนและท้องถิ่น ได้รับทราบข้อมูล และได้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนั้นครูต้องได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน ได้รับการส่งเสริมให้ได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน รวมถึงการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3.4 ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัลเป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนั้นครูต้องได้รับความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและได้ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นปกติ และยังใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตนเอง และนักเรียน เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้งานในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กมล ไสวาปี. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กรมวิชาการ. (2545). **เอกสารชุดเทคนิคการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรรณิการ์ เฟื่องประยูร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: เพลลิน สตูดีโอ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- กวินท์ บินสะอาด. (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- กุหลาบ พงษ์เทพิน. (2553). **การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- จรววยพร ธรณินทร์. (2557). **ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพสำหรับนักบริหารระดับสูง. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 27(4), 7.**
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทนา แสนสุข. (2559). **ภาวะผู้นำ Leadership (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- จันทราณี สงวนนาม. (2547). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค

พอยท์.

- จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). **ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566, จาก <http://cio.citu.tu.ac.th/cio2017/?p=410>
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). **รูปแบบภาวะผู้นำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชูชาติ พุทธิลา. (2561). **องค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธงชัย เจริญโกศล. (2557). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นงค์นุช สมุทรดนตรี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: ดีรณสาร.
- นภัสรัญช์ สุขเสนา. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. *วารสารวิจัยและพัฒนา* วิทยาลัยสงฆ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 107-118.

- นาตยา รัตมี. (2552). การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้าน ความมีวินัย สำหรับ
นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
สกลนคร.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาส จิตร์กสิศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). การปฏิรูปการศึกษาไทยผ่านทางต้นปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิทย์ทรรศน์.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พรไพรินทร์ โห่งมณี. (2555) . การบริหารงานตามนโยบายธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช
2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. (19 สิงหาคม 2542).
ราชกิจจานุเบกษา. 116(74ก). หน้า 1-28.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (30 เมษายน 2562). ราชกิจจานุเบกษา.
136(46ก). หน้า 102-120.
- พิมพ์ิลา อำนาค. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
ไพโรจน์ ตะเชนทร์. (2556). **การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.** สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2565, จาก
<http://www.wattoongpel.com/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร>
- ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาส
ทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). **โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
ฉบับปรับปรุง.** ชลบุรี: มนตรี.
- ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
วังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- รสริน พันธุ์. (2550). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนตามหลักการเรียนเพื่อรอบรู้โดยใช้ของเล่นเชิง
วิทยาศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อมไทย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รุ่งนรินทร์ พุทธิเสน. (2557). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). **ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.**

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

วรภรณ์ เน่าเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.**

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิทยา สอนกุลหาบ. (2558) . **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.** วิทยานิพนธ์

ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2547). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สถาพร พงษ์วุฒิกุล. (2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21.

วารสารศึกษาศาสตร์, 28(2), 36-49.

สมชาย สุเทศ. (2554). **การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ รป.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระ

บรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

สมเดช เรืองขจร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

สุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

สรารุช อนิษาครินทร์. (2559). **สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**

เขต 6: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สันติ บุญภิรมย์. (2558). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สัมมา รณินธ์. (2553). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สัมมา รณินธ์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).**

กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการ**

บริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565**. นาน: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นาน เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สิริสรณ์ สิ้นธิรินทร์. (2554). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และแรงจูงใจ
ในการ แลกเปลี่ยนความรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้
กิจกรรมการจัดการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียน
ในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 216-224.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สุชญา โกมลวานิช. (2562). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุนิสา ศรีสมภาร. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์
กศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, สมุทรปราการ.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 8(2), 190-198.
- สุวดี อุปปีนใจ. (2560). **การบริหารงบประมาณการเงินและการบริหารทั่วไป**.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

- สุระนิต สุระสังข์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- องอาจ สิมเสน. (2556). **ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อดุลย์ วรรณะปะกะ. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อรทัย จันใด. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อารยา บุตรพรหม. (2559). **การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ.** มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>
- Aksal, F. A. (2011). Technology as Mediation Tool for Improving Teaching Profession in Higher Education Practices. *Journal of Mathematics*, 25(3), 49–58.
- Baculard, L. P. (2017). To lead a digital transformation, CEOs must prioritize. *Harvard Business Review*, 2, 1–6.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Broadribb, K. (2014). *Digital Leaders: The new technology gurus in school*. Retrieved July 8, 2023, from <https://wholeeducation.wordpress.com/2014/11/28/digitalleaders-the-new-technology-gurus-in-school/>

- Campbell, J. P. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jassay Bass.
- CASTLE (Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education). (2009). **Principal Technology Leadership Assessment**. Retrieved July 13, 2023, from <https://schooltechleadership.org>
- Cheng, Y. C. (2000). **School Effectiveness and School-Based Management: A Mechanism**. New York: South-Western College.
- Daft, R. L. (2005). **The Leadership Experience** (6th ed.). Ohio: South-Western Thomson.
- Digital marketing institute. (2018). **The Most In-Demand Skills in Digital Leadership**. Retrieved May 25, 2023, from <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-indemand-skills-in-digital-leadership>
- Fayol, H. (1923). **Industrial and General Administration**. New Jersey: Clifton.
- Gorton, C. and Gorton, B. (2018). **6 Characteristics of Digital Leadership**. Retrieved May 23, 2023, from <https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/>
- Hamilton, J. M. (2011). **Using Mass Communication Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K, and Miskel, C. G. (2001). **Education and Administration Theory, Research, And Practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M., and Matteson, T. M. (2002). **Organization Behavior and Management** (6th ed.). Houston: McGraw-Hill.
- Kozloski, K. C. (2006). **Principal leadership for technology integration: A study of Principal Technology leadership**. Retrieved September 19, 2019, from http://idea.library.deepl.edu/bitstream/1860/886/1/Kozloski_kristen.pdf
- Kreitner, R., and Kinicki, A. (2004). **Organizational Behavior** (6th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Krishnamurthi, R. (2014). **Leadership Excellence in the Digital Era**. Retrieved May 25, 2023, from <https://www.dqindia.com/50137-2/>
- Lunenburg, F.C., and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration Concepts and Practices**. New York: Thomson Learning.
- Martin, A., and Gtudzicki, E. (2006). *DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy*

- Development. **ITALICS: Innovations in Teaching & Learning in Information & Computer Sciences**, 5(4), 246–264.
- McLeod, S. A. (2017). **Maslow's hierarchy of needs**. Retrieved July 6, 2023, from www.simplypsychology.org/maslow.html
- Mott, R. M. (1972). **The character of effective organization**. New York: Harper and Row.
- Petry, K. (2018). The relationship between class attitudes towards peers with a disability and peer acceptance, friendships, and peer interactions of students with a disability in regular secondary schools. **European Journal of Special Needs Education**, 33(2), 254–268.
- Rotzinger, J. (2017). Unternehmen erfolgreich in (die) Zukunft führen. **Gruppe Interaktion Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)**, 48(4), 1–6.
- Sheninger, E. (2014). **Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times**. California: Corwin Press.
- Sullivan, L. (2017). **8 Skills Every Digital Leader Needs**. Retrieved July 8, 2023, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leaderneeds>
- Weber, M. (1947). **The Theory of Social and Economic Organizations**. New York: Handerson.
- Yukl, G. A. (2002). **Leadership in Organizations** (5th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Zhong, L. (2016). **The Effectiveness of Digital Leadership at K–12 Schools in Mississippi Regarding Communication and Collaboration During CCRS Implementation**. Retrieved June 16, 2023, from <https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.co.th/&httpsredir=1&article=1342&context=dissertations>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต

มหาวิทยาลัยพะเยา

นางสาวเจษฎาภรณ์ สอนทะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านเป้า

นายภาคภูมิ มหายศนันท์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านฟ้า



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และแบบสอบถามนี้สำหรับครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 6 ด้าน 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านการแสวงหาความรู้ และ 6) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

3. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม ครบทุกตอนทุกข้อ จะเป็นพระคุณอย่างสูง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามในครั้งนี

กรทิพย์ นุแปงถา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชานัน เขต 1

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำหรือข้อความที่เป็นจริง

เกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. ขนาดของสถานศึกษา
 - เล็ก
 - กลาง
 - ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
2. วุฒิการศึกษา
 - ป.ตรี
 - สูงกว่า ป.ตรี
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - ระหว่าง 10-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นาน เขต 1

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตาม

ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล						
00	ผู้บริหารมีการพูดคุยสื่อสารกับครูและบุคลากรในการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดคุยสื่อสารกับครูและบุคลากร โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
ด้านที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น					

ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติและใช้ในชีวิตประจำวัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน					
ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศ และความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ					

ด้านที่ 5 ด้านการแสวงหาความรู้		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยวิธีการวิจัย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
ด้านที่ 6 ด้านการส่งเสริม สนับสนุน อย่างมีส่วนร่วม		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรับฟังนักเรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					

5	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มา แก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการ เรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน</p>					
6	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่หรือ จัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วม วิชาชีพ</p>					



**ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชานาน เขต 1**

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ

ตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
00	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัยมีประสิทธิภาพ	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
1	นักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้เหมาะสมตามระดับชั้น					
2	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัยมีประสิทธิภาพ					
3	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี พร้อมที่จะศึกษา ต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสม กับช่วงวัย					
4	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
5	นักเรียนมีกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน สามารถลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม					
6	นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง					
ด้านที่ 2 ด้านคุณลักษณะของนักเรียน		5	4	3	2	1
1	นักเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม					
2	นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม มีจิตสาธารณะต่อชุมชน และสังคม					
3	นักเรียนมีแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ที่เผชิญชีวิตได้อย่างเหมาะสม					
4	นักเรียนเรียนมีบุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ดีงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย					

5	นักเรียนยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
6	นักเรียนสามารถใช้ชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย และพลโลก					
ด้านที่ 3 ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร		5	4	3	2	1
1	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
2	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา					
3	ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง ในการปฏิบัติงานของตน					
4	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร และค่าเช่าบ้าน					
5	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการ จัดการเรียนรู้					
6	ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จากชุมชนและสังคม					

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

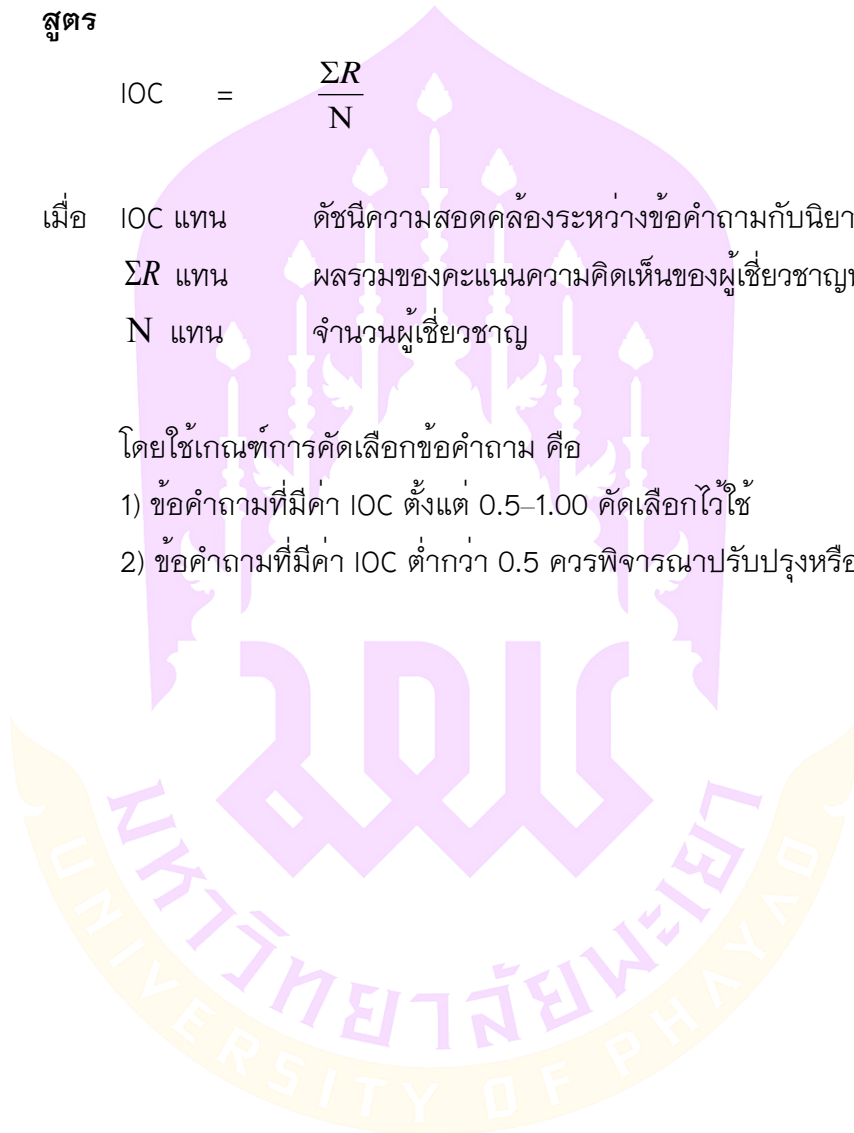
สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence)

ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 1

ที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
<p>1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนและแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพูดคุยและสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับครู บุคลากร มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่น สร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้ได้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดคุยสื่อสารกับครู บุคลากร โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ให้มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

<p>2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัล กำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>3. ด้านการรู้ดิจิทัล ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและใช้ในชีวิตประจำวันเป็นปกติ สามารถใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง สนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน เห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ให้ครูสามารถใช้งานในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรให้เหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติและใช้ในชีวิตประจำวัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและตนเอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมต่อลักษณะวิชาของครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และใช้ข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานขององค์กรในทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>5. ด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้เป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการวิจัย จัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทุกคนปรับตัวและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยวิธีการวิจัย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูและบุคลากรรับการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ดิจิทัล อย่างมีส่วนร่วม ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการเข้าใจบริบทของนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน ให้ครูรับฟังนักเรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ให้มีการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบทของนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลตามความต้องการของนักเรียน และบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนของตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรับฟังนักเรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่หรือจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี ในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



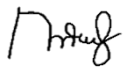
ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานาน เขต 1

ที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
<p>1. ดานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลจากความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนที่มีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสื่อสารได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี สามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน สามารถลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากกระบวนการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร</p>							
1	นักเรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ เหมาะสมตามระดับชั้น	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ การสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัยมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษา ต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น หรือมีวุฒิภาวะทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	นักเรียนมีกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน สามารถลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

<p>2. ด้านคุณลักษณะของนักเรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสาธารณะ บุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ตั้งงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย สามารถยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก</p>							
1	นักเรียนมีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ตั้งงาม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	นักเรียนมีค่านิยมที่ตั้งงาม มีจิตสาธารณะต่อชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	นักเรียนมีแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เผชิญชีวิตได้อย่างเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	นักเรียนเรียนมีบุคลิกลักษณะนิสัยและจิตสำนึก มีพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ตั้งงามจนเคยชิน เป็นกิจนิสัยและลักษณะนิสัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	นักเรียนยอมรับเหตุผลความคิดเห็นของผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	นักเรียนสามารถใช้ชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลโลก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>3. ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร หมายถึง ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับ ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้การยอมรับและยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติจากชุมชนและสังคม</p>							
1	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

3	ครูและบุคลากรได้รับความไว้วางใจ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง ในการปฏิบัติงานของตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่า รักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร และค่าเช่าบ้าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับและ ยกย่องว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จากชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

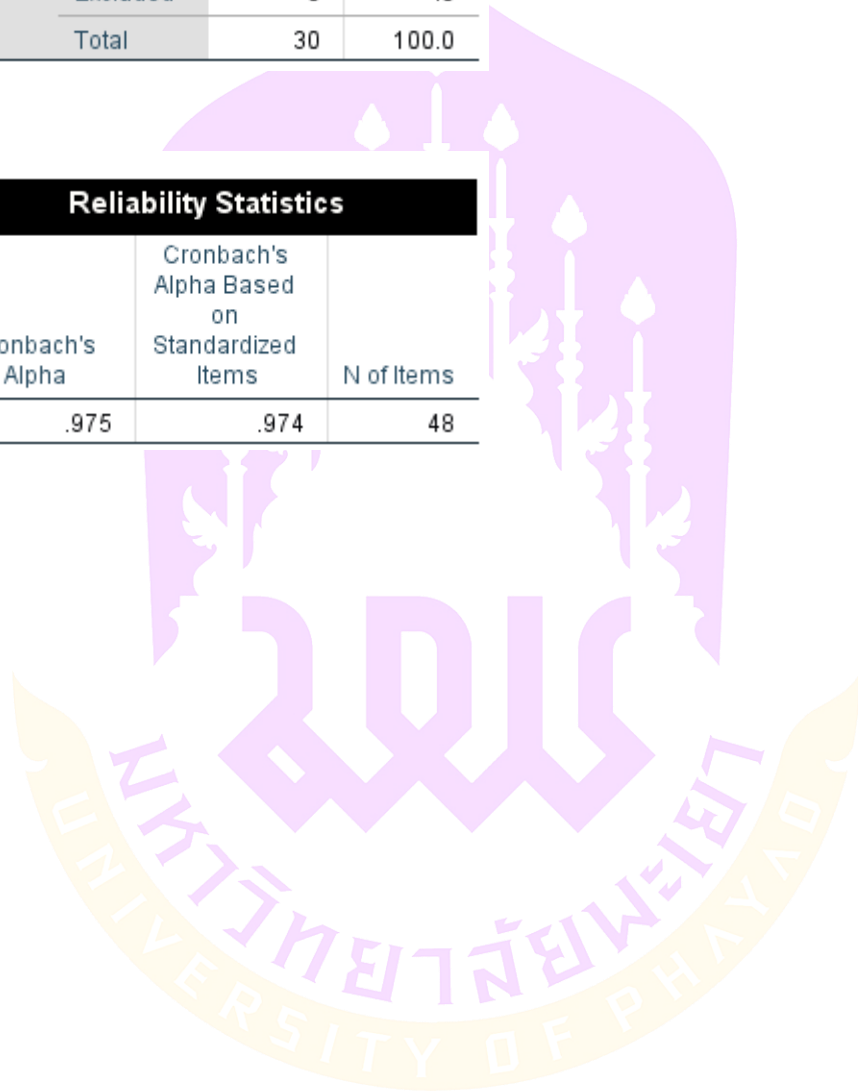
ผู้ทำการวิจัย 
(นางสาวกรทิพย์ นุแปงถา)

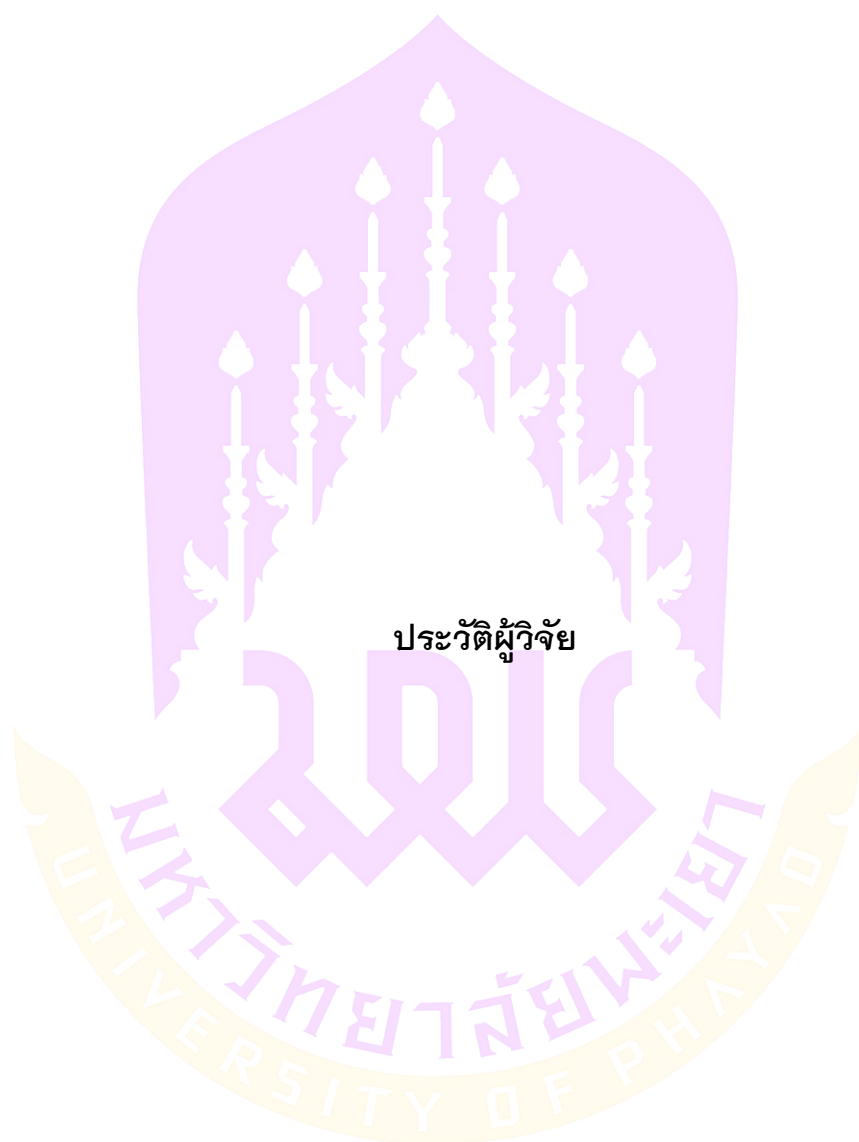


ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.975	.974	48





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กรทิพย์ นุแปงถา
วัน เดือน ปี เกิด	10 มีนาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (การประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	43 หมู่ 1 ตำบลท่าข้าว อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	กรทิพย์ นุแปงถา. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 342-355). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

