

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน



พรารวี ปัญญาดี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DISTRICT LEARNING
ENCOURAGEMENT CENTER UNDER NAN PROVINCE
OFFICE LEARNING ENCOURAGEMENT



PRAORAWEE PANYADEE

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

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ของ พราราวรี ปัญญาดี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พรารวี ปัญญาดี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชร จตุพร
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ รวมทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Title: DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DISTRICT LEARNING ENCOURAGEMENT CENTER UNDER NAN PROVINCE OFFICE LEARNING ENCOURAGEMENT

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: leadership, digital leadership, school administrators

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare digital leadership of school in the district learning encouragement center under Nan province office learning encouragement. The samples used in the research were 150 teachers. The questionnaires were conducted on a 5 point rating Likert scale. The statistics is used to analyze data were frequency distribution table, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and One-way ANOVA The results of this study were 1) a study of the digital leadership of school administrators in the district learning encouragement center under Nan province office learning encouragement. The overall picture is at a high level. The side with the highest average is The aspect of having leadership and vision in digital technology, followed by the aspect of ethics in using digital technology, Supporting teaching and learning using digital technology and the side with the lowest average is In terms of supporting the use of digital technology in administration 2) Results of comparing the digital leadership of school administrators in the district learning encouragement center under Nan province office learning encouragement. According to the teacher's opinion classified by educational background and classified according to work experience Overall, the difference is statistically significant at 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน สำเร็จลุล่วง
 ได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง
 จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ดร.สันติ บุรณะชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ และนายกิตติพงศ์ กาลัง
 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ
 และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
 เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรัฐประวีณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ดร.น้ำฝน กันมา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณท่าน
 ลลิตีพร บุทธิจักร์ และคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในสังกัดสำนักงาน
 ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือ
 ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่านชิต กาศสนุก และคณะครู
 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก
 และให้ความร่วมมือในการทดลองใช้แบบสอบถาม ขอขอบคุณ คุณกัญญารัตน์ แก้วนิลดา
 และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี
 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว เป็นอย่างสูงที่คอยส่งเสริม สนับสนุน
 ให้กำลังใจและอยู่เคียงข้างในทุกช่วงชีวิตของผู้วิจัยเสมอมา จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาได้

พราราวรี ปัญญาดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน	77
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการ เรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	88
บทที่ 5 บทสรุป.....	95
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผลการวิจัย	100
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	130
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ	148
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการ (Try Out)	153
ประวัติผู้วิจัย	155

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ	13
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	47
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ใน ภาพรวม.....	78
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้าน การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล.....	79
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้าน การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ.....	80
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้าน การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	83
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้าน การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	85
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้าน จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	86
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิ การศึกษา.....	88

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 150)	89
ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	90
ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	91
ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	91
ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	92
ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	93
ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	94

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....69



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติ ทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีได้ก้าวเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณฉัตร ปะโคทัง, 2561) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ สามารถวางแผนการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

จากกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และกล่าวถึงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ

สำหรับศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการศึกษาในทุกรูปแบบทุกระดับ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึง การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม เน้นพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะ การคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในสภาวะที่เกิดการ แพร่ระบาดของไวรัส covid-19 ในปี 2563 มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและการทำงานของผู้คนใน ทุกหน่วยงาน ซึ่งต่างก็ต้องเรียนรู้ ปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในการเปลี่ยนแปลงและ ผลกระทบที่รุนแรงทำให้เกิดความเด่นชัดในความสำคัญของเทคโนโลยี Digital มากขึ้น เนื่องจากทุกหน่วยงาน องค์กร รวมถึงสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการ จัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปได้อย่างปกติ แม้สถานการณ์ไม่ปกติก็ตาม ทั้งนี้ เป็นการตอกย้ำให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้น เป็นแบบภาวะ ผู้นำที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้ในสถานการณ์เช่นนี้ เนื่องจากทุกคนต่างต้องพึ่งพา เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและโดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ ภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง ก่อให้เกิดวิถีปกติใหม่ (New Normal) ในการทำงานและการเรียนการสอน (दारुवररुण ढवलकलर, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องวางแผนในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผล ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นสภาพหรือการ แสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิด เพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น และฐาน ความคิด เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า (वलरुकरुन सरररुतरुन, 2557) หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในยุคดิจิทัล ซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพล ต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและรูปแบบ มาอย่างต่อเนื่อง ตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (दारुवररुण ढवलकलर, 2564) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น ได้รับความยอมรับจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความสามารถ ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มุ่งสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เป็นทักษะและกรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถใช้เทคโนโลยีได้ ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัล (ไทเกอร์, 2566, สื่อออนไลน์) ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องไม่เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง ฝึกฝนการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์ผลงานผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ มีความไวเชิงเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อสร้างรายได้ในการดำรงชีวิต หรือการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายขององค์กร กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014) จากการศึกษาของ ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning) (ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2562) และภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจ

ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้หน้าที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาบูรณาการเข้ากับการจัดการศึกษารวมไปถึงการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพบริบทความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและ ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้กับครูผู้สอน บุคลากร ทางการศึกษา และผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ หลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดผลประเมินผล ในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีพฤติกรรมกรรนำและพฤติกรรมกรรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค สมัยใหม่ที่มีวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลาให้ก้าวทัน ก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

จากการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า ภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษาน้อย บางท่านขาดทักษะ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ เช่น Web Site ของสถานศึกษา Google Site กศน. ตำบล การใช้ Google Apps For Education ช่วยในการจัดการเรียนการสอน เช่น Line group, Line OA, Zoom Meeting, Facebook Fanpage และยังมีปัญหาอุปสรรคในการ บริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บางคนยังยึดติดกับพฤติกรรมกรบริหาร แบบเดิม ๆ ประกอบกับผู้บริหารบางคน ยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แบบกระจายอำนาจ ด้านครู คือ ครูส่วนใหญ่ใช้การสอนแบบบรรยาย มีสื่อประกอบการสอน น้อยขาดเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีการจัดการเรียนการสอน ออนไลน์ควบคู่กับการเรียนการสอนแบบออนไซต์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เพียงพอ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน, 2565ก)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำดิจิทัลจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถ วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดน่าน เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู คุนย่สงเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 271 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู คุนย่สงเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรการคำนวณ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมทั้งสิ้น 150 คน จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คุนย่สงเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ผู้ศึกษาได้มาจากการสังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ทั้งหมด 10 แหล่ง ได้แก่ ธนกฤตพรหมนนก (2560), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561), สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561), ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562), นิศาชล บำรุงภักดี (2563), รัตนาภรณ์ วัชรอติยาพล (2563), กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564), เกรรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564), CASTLE (2009, Online) และ ISTE (2018, Online)

ผู้วิจัยได้หลักเกณฑ์การพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบการศึกษาครั้งนี้ และได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้และมุ่งงานวิจัยสนับสนุนได้ภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ
3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี
- 2) ตั้งแต่ 1-5 ปี
- 3) ตั้งแต่ 6-10 ปี
- 4) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มาเป็นขอบข่ายและกรอบการประเมิน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ
3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 สถานศึกษา ได้แก่

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเฉลิมพระเกียรติ
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงกลาง
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าวังผา
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทุ่งช้าง
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาน้อย

7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหนองหาน
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ่อเกลือ
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านหลวง
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอป่า
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเพียง
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่จริม
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเวียงสา
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสองแคว
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสันติสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น ได้รับความยอมรับจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ คุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มุ่งสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

2. **ภาวะผู้นำดิจิทัล** หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้บริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปตามระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ** หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ มีความเข้าใจ ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ การมีภาวะผู้นำ มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรู้จัก นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษา ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเข้าถึงและนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอไปสู่ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

3.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับ ความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ต้องมีความสามารถกำหนด เป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดิจิทัลและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ ความสำเร็จ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

3.2 ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่าง คล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้ การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ เชื่อมั่นใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้าง บรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน การมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ต้องบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับ ผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

3.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตร และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การส่งเสริมการสอนออนไลน์ และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

3.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3.5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูและผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมครู บุคลากรและผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงและการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย สนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ทราบข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง และสามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผน ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ให้ดียิ่งขึ้น
3. หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุงผู้บริหารเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน กับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในเรื่องที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.5 ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

สภาพทั่วไป

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ตั้งอยู่เลขที่ 84 หมู่ที่ 1 ถนนสุมนเทวราช ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้แก่ ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมสถานศึกษา 15 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองน่าน 2) อำเภอเฉลิมพระเกียรติ 3) อำเภอเชียงกลาง 4) อำเภอท่าวังผา 5) อำเภอทุ่งช้าง 6) อำเภอนาน้อย

7) อำเภอนาหมื่น 8) อำเภอปอเกวียน 9) อำเภอบ้านหลวง 10) อำเภอป่า 11) อำเภอภูเพียง
12) อำเภอแม่จริม 13) อำเภอเวียงสา 14) อำเภอสองแคว และ 15) อำเภอสันติสุข

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเชียงกลาง อำเภอป่า มีอำเภอทุ่งช้าง อำเภอปอเกวียน
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ ที่มีพื้นที่ติดต่อกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ เชียงฮ่อน – หงสา (สปป.ลาว)

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดอุดรดิตต์
อำเภอนาน้อย มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดแพร่ อำเภอเวียงสา มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดแพร่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอภูเพียง อำเภอสันติสุข โดยมีอำเภอแม่จริม
อำเภอเวียงสา มีพื้นที่ติดต่อกับแขวงไชยบุรี (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอบ้านหลวง มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอเชียงม่วน
จังหวัดพะเยา อำเภอท่าวังผา มีพื้นที่ติดกับอำเภอปง จังหวัดพะเยา อำเภอสองแคว มีพื้นที่
ติดต่อกับอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร
จัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ

ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน	1. เมืองน่าน
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	2. เฉลิมพระเกียรติ
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงกลาง	3. เชียงกลาง
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าวังผา	4. ท่าวังผา
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทุ่งช้าง	5. ทุ่งช้าง
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาน้อย	6. นาน้อย
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาหมื่น	7. นาหมื่น
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปอเกวียน	8. ปอเกวียน
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านหลวง	9. บ้านหลวง
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอป่า	10. ป่า
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเพียง	11. ภูเพียง
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่จริม	12. แม่จริม

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเวียงสา	13. เวียงสา
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสองแคว	14. สองแคว
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสันติสุข	15. สันติสุข

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน (2566)

สรุปได้ว่า งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 สถานศึกษา โดยมีครู จำนวนทั้งสิ้น 271 คน

คณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. พิจารณา ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำ และให้ความเห็นชอบแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด
3. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดทำให้มีและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในพื้นที่จังหวัดให้สอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด
4. ติดตามการดำเนินงานในการส่งเสริมการเรียนรู้ของหน่วยจัดการเรียนรู้และภาคีเครือข่ายให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด
5. เสนอแนะให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรา 20 วรรคสอง
6. เสนอแนะให้มีการจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้านหรือเฉพาะกิจการตามมาตรา 23
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยี ที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดรวมตลอดทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด ต้องสอดคล้องกับ

แผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษาแห่งชาติและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจในการประสาน สนับสนุนและร่วมมือ หรือมอบหมายให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ดำเนินการ ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ในการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ต้องรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของภาคีเครือข่ายประกอบด้วย และเมื่อจัดทำร่าง แผนการส่งเสริมการเรียนรู้แล้วเสร็จให้เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและใช้บังคับต่อไป

ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับอำเภอ ให้มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอมีสถานะเป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้ และกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวก และแนะนำ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด รวมทั้งประสานความร่วมมือและแนะนำ การจัดการเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายในพื้นที่และทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ของตำบลอันเป็นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอหรือตำบลใกล้เคียงตามที่อธิบดีกำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม การเรียนรู้ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอจะจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ขึ้น ณ ที่ใดที่เห็นสมควร หรือตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดก็ได้

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 6 ให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ นอกจากการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตามวรรคหนึ่ง กรมอาจจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ในรูปแบบอื่น ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนได้ ทั้งนี้ ตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด ประกาศดังกล่าวให้ระบุเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการไว้ด้วยการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้คำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของ ผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่าง ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ มาตรา 8 ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กรมดำเนินการโดยคำนึงถึงแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินการโดย วิธีการใด ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่ตนสนใจและสร้างสมรรถนะในการ เรียนรู้โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันได้ด้วยตนเองในทุเวลาอย่างรู้เท่าทัน

และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่เหมาะสมโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และมาตรา 16 2) จัดให้มี ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ให้กรมมีหน้าที่รับผิดชอบการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ มาตรา 20 ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับอำเภอให้มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ มีสถานะเป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้และกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกและแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลและศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด รวมทั้งประสานความร่วมมือและแนะนำการจัดการเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายในพื้นที่ และทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ของตำบล อันเป็นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอหรือตำบล ใกล้เคียงตามที่อธิบดีกำหนดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 19 มีนาคม 2566, หน้า 60-72) และประกาศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรื่อง จุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย ข้อ 1.2 ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้องคุ้มครองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา ข้อ 2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน ข้อ 2.2 พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่ ข้อ 2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนา Digital Learning Platform แพลตฟอร์มการเรียนรู้ของสำนักงาน กศน. ที่หลากหลายทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ และให้มีคลังสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสื่อที่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าถึงการสืบค้นได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ตอบสนองความสนใจรายบุคคลของผู้เรียน ข้อ 3 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย ข้อ 3.1 พัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการส่งต่อผู้เรียน และการค้นหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน ผ่านโครงการ “พาน้องกลับมาเรียน” และ “กศน. ปักหมุด” ข้อ 3.3 พัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ

กลุ่มผู้สูงอายุ ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้สามารถดำเนินชีวิตได้เต็มตามศักยภาพ โดยเน้นการดำเนินกิจกรรมใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ข้อ 4 การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ข้อ 4.1 พัฒนาหลักสูตรอาชีพที่เน้น New skill Up-skill และ Re-skill ที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ บริบทพื้นที่และความสนใจ พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่ความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ความต้องการของตลาดแรงงาน และกลุ่มอาชีพใหม่ที่รองรับ Disruptive Technology เพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะและได้รับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ข้อ 5 การพัฒนาบุคลากร ข้อ 5.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ข้อ 6 การพัฒนาระบบราชการ การบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ข้อ 6.1 ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงาน ข้อมูลเด็กตกหล่นจากการศึกษาในระบบและเด็กออกกลางคัน เด็กเร่ร่อน ผู้พิการ ข้อ 6.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างเต็มรูปแบบ รองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ และนำไปปรับใช้ได้กับสถานการณ์ในภาวะปกติและไม่ปกติ อาทิ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อหรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยให้พิจารณาภารกิจและลักษณะงาน รูปแบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน รูปแบบการให้บริการประชาชน และเทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2566ข) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำพาองค์กรเข้าสู่การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

เด็อนใจ สุนกุล (2562) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุนชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะ หรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม ได้ปฏิบัติตาม ได้อำนวยความสะดวกให้ร่วมมือกับตน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นว่า สนับสนุนในความสามารถของผู้ตามเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ศุภร์เกษม ประุณผล (2560) ได้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสรุปสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

เกตุสุตา กังการจร (2560) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกิดจากความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลที่ตั้งไว้ โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่า สามารถนำพาบุคลากร และนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

ชอพี ราชะ (2560) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

สุรรัตน์ โตเชียว (2560) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์และต้องสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ องค์กรย่อมต้องการผู้นำ ผู้นำปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือบริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

บุญพา พรหมณะ (2559) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพลหรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

ภัทรญา อธิภัทรวาทีน และรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2559) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ที่แสดงให้เห็นถึงการนำผู้อื่นทั้งพฤติกรรมและจิตใจให้ผู้อื่นในองค์การเชื่อมั่น และแสดงออกตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

สุขุทัทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

สกล พันธมาศ (2557) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความเชื่อ ความรู้สึกระหว่างบุคคลหรือผู้ตาม เพื่อเป็นแรงผลักดันหรือการกระตุ้นการทำงานนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จร่วมกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ ตามสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

Yukl (2010) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

Daft (2003) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

Maxwell (1996) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกล้าเสี่ยง มองเห็นทุกโอกาส ขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จ รู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้าง และยังให้แง่คิดด้วยว่า “ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตาแต่สามารถพัฒนาไปได้ตลอดชีวิต”

Stogdill (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออก ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น ได้รับความยอมรับ จากสมาชิกและความไว้วางใจ จากบุคคลในองค์กร มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มุ่งสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เดียนใจ สุนกุล (2562) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ว่าผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้ อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่หน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าว มาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มักหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ภาวะผู้นำ เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

4. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อีกทั้งจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

5. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำ แม้เทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีการตอบที่ชัดเจน แต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

ซอพี ราเซะ (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็ต้องได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บุญพา พรหมณะ (2559) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของผู้นำ คือ การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รับผิดชอบและหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้จักแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจกว้างขวาง เพราะองค์ประกอบดังกล่าว จะช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา แนวคิดทฤษฎีการบริหารและภาวะผู้นำ ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการ โดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้ คือ 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

Hoy and Miskel (2001) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ

3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

Razik and Swanson (2001) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปายวิธี ที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Wright and Noe (1996) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวนานของภาวะผู้นำ จึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นั้น ผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวางแผนควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีศิลปะในการบริหารงาน มีความเฉลียวฉลาด มีความพร้อม มีความเข้าใจในงาน มีความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการที่จะรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์การพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2560) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะทางด้านกายภาพ ได้แก่
 - 1.1 รูปร่าง ส่วนสูง น้ำหนัก
 - 1.2 การศึกษา ความรู้ สติปัญญา
 - 1.3 สถานภาพ ฐานะทางสังคม

2. ด้านคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสุขุมรอบคอบ ความกระตือรือร้น
 - 2.2 บุคลิกที่แสดงถึงการมีอำนาจ
 - 2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ด้านคุณลักษณะทางด้านความสามารถ ประกอบด้วย
 - 3.1 สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
 - 3.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการรักษาความสงบ
 - 3.3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ
 - 3.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.5 ความสามารถในการตัดสินใจ
 - 3.6 ความสามารถในการบังคับบัญชา
4. ด้านคุณลักษณะทางด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย
 - 4.1 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 4.2 การรู้จักกาลเทศะ
 - 4.3 การแสวงหาความร่วมมือ
 - 4.4 ความสามารถในการบริหาร

ใจของบุคคล

Yukl (2010) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำในยุคใหม่ ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะทางที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นต่อตนเอง (Self-Confidence) 2) ความอดทนอดกลั้นต่อความกดดัน (Stress-Tolerance) 3) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) และ 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity)

2. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง การเลือก วิธีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้ผู้นำที่มีประสิทธิผลมี 4 ประการ ได้แก่ 1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs) 2) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) 3) การมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ (Achievement Orientation) 4) ความคาดหวังสูง (High Expectations)

3. ทักษะและประสบการณ์ (Skills and Experiences) สามารถทำปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 4 ประเภท คือ 1) ทักษะวิธีการ (Technical Skills) มีความรู้เฉพาะขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ 2) ทักษะทางมนุษย์ (Interpersonal Skills) มุ่งเน้นที่ความสามารถในการทำความเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3) ทักษะความคิดแบบรวบยอด (Conceptual Skills) การมองภาพรวมของงานหรือสิ่งที่จะพัฒนา โดยการใช้แนวความคิด (Ideas) และความคิดรวบยอด (Concepts) ในการวางแผนและจัดการปัญหาที่ซับซ้อน 4) ทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) ความรู้เฉพาะวิชาชีพทางการบริหาร เช่น การวางแผน (Planning) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงาน (Delegating) การแนะนำให้คำปรึกษา (Supervising) และการดำเนินกิจกรรมการประชุม (Handling Meetings) ซึ่งทักษะทางการบริหารจะรวมทั้งทักษะวิธีการทักษะมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอดเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

Luthans (1977 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวถึง คุณลักษณะ 4 ประการที่มีผลต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ระดับสติปัญญา (Intelligence) ผู้นำมีสติปัญญาเหนือกว่าระดับสติปัญญาเฉลี่ยของผู้ตาม แต่ผู้นำจะไม่เฉลียวฉลาดสูงกว่าผู้ตามมากนัก เพราะจะได้สื่อสารเข้าใจกัน
2. วุฒิภาวะทางสังคมและความรู้กว้าง การมีภาวะทางอารมณ์คงที่ และมีวุฒิภาวะมีความสนใจกิจกรรมทั่วไปอย่างกว้างขวาง
3. แรงจูงใจภายในและแรงขับมุ่งความสำเร็จ ผู้นำมีแรงขับที่มุ่งความสำเร็จ มุ่งรางวัลจากภายใน (Intrinsic Reward) มากกว่ารางวัลจากภายนอก
4. ทัศนคติมนุษยสัมพันธ์ การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ยกย่องผู้ตาม เห็นอกเห็นใจ รู้จักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและสามารถขอความร่วมมือจากผู้อื่นในการทำงานให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพลักษณะ พฤติกรรมของผู้นำที่มีพื้นฐานของความรู้ มีความสามารถ มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด คนที่มีความเฉลียวฉลาด ย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย การแสวงหาความร่วมมือทั้งด้านการบริหารงาน และบริหารคน ตลอดจนการแนะนำให้คำปรึกษา สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการ ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อนำพาองค์การสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ซึ่งสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำด้วย แต่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ เริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำสามารถ จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มใน ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎี มหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำเหล่านี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซูนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น โดย Gardner ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะของผู้นำใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader-constituent Interaction กล่าวถึง ผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่น มีความแข็งแกร่งและสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert Blake and Mouton และ Douglas McGregor ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ เป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำ โดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วง

ทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้หน้านั้น ขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้หน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

2.1 แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton's Managerial Grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

2.1.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งแต่งงานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2.1.2 แบบมุ่งคน (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

2.1.3 แบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

2.1.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับกลางใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2.1.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้นำให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.2 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y) McGregor (1960) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกาซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ซึ่งแมคเกรเกอร์ มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและได้เกิด 2 ทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

2.2.1 Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน ชี้แจง อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษที่มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.2.2 Theory Y เป็นกลุ่มที่มองคนในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง ผู้นำจึงควรส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนา

2.3 การศึกษาของ Kurt Lewin's Studies Kurt Lewin (1951) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น

3 แบบ คือ

2.3.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือความคิดตนเองเป็นใหญ่นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

2.3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่ทำงานโดยอาศัยความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาการตัดสินใจอยู่บนฐานของการปรึกษาหารือกัน

2.3.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาจะไม่มีข้อกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่มถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.4 Likert's Michigan studies Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ไลเคิร์ต และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วยความคิดรวบยอด เรืออุบลลงภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ (Likert, 1967) คือ

2.4.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitative–Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.4.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent–Authoritative) ปกครองแบบพอปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจ แต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.4.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

2.5 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561) ได้แก่

2.5.1 ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการบริหารงานโดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่มแล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมาเพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

2.5.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิดและทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่มโดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน

2.5.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการที่จำเป็นแก่สมาชิกแต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสมโดยผู้นำจะได้ร่วมกระบวนการตัดสินใจ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยไอโอวา สรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ก็มีได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละลักษณะ อย่างไรก็ตามก็ตีการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวของแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science)

และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

2.6 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ โดยมีผลการศึกษาน่าสนใจว่าผู้นำแต่ละคน จะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ (ภัสราภรณ์ พอมทอง, 2561) คือ

2.6.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2.6.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก ถึงแม้การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะไม่ชี้ชัดว่าผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจและมีการกล่าวมาถึงจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการ และพยายามจัดกลุ่มพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

2.7 การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940-1950 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำอันเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำโดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (ภัสราภรณ์ พอมทอง, 2561)

2.7.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มินุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดีและสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้สามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงานทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้งานจนบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพิถีพิถันกับการมอบหมายและ

มีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

2.7.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะ เน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเป็นมิตรผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันอย่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ พบว่า ผู้ที่มุ่งเอาใจใส่มุ่งคนสูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่าและมีผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่า แต่ผลการวิจัยครั้งหลัง ๆ กลับแสดงว่า ผู้นำจะมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ มุ่งคน และโครงสร้างความคิดริเริ่ม มุ่งงานในระดับที่สูง คือ มีความเป็นผู้นำที่มีงานและตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางอันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพผลของความเป็นผู้นำ ของบุคคลในองค์การ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ จะมีความคล้ายคลึงกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้แยกปัจจัยที่มีผลต่อ ภาวะผู้นำของบุคคลอย่างเด็ดขาด ผู้นำแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน โดยผู้นำอาจจะมีลักษณะทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ แต่ผู้นำบางคน อาจมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวหรืออาจจะไม่แสดงทั้งสองลักษณะ ซึ่งการศึกษา ของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้รับการยอมรับและความนิยมจนถึงปัจจุบัน จากคำกล่าวที่ว่า “ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งทั้งคน เก่งทั้งงาน”

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ หรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561) ได้แก่

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D management style William J. Reddin ให้ความสำคัญกับ มิติประสิทธิผลประกอบกับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับ

พฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้ อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผลและ Reddin ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ นอกจากนี้ Reddin ยังกล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง Reddin ได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบ ทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กรและคน ดังนั้น ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาว่า จะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรผู้นำตามสถานการณ์โดยได้รับ อิทธิพลจากทฤษฎีเรตติน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจจะมีประสิทธิผล หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎี ของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดย เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมแตกต่างกัน คือ

3.2.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะใช้คำแนะนำ อย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมทั้งด้านงาน และความมั่นใจอยู่ในระดับที่ (M1) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

3.2.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะ เมื่อผู้ตามขาดความสามารถในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ถ้าผู้ตามได้รับการ สนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น การให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและ กระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอย สั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานและความมั่นใจอยู่ในระดับที่ (M2) คือ บุคคล มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง

3.2.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือ ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

และมีประสิทธิภาพเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ (M3) คือความพร้อมของผู้ตาม อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจหรือยังไม่สามารถที่จะรับผิดชอบงานเต็มที่

3.2.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่างเพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดีเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.3 Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.3.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะไม่สูง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่ทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก หากผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอ จะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำ และผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตามจากทฤษฎีของพิตเลอร์ จะเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่เปลี่ยนไป Burns (1978) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาจนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ ได้อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่า ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนความสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความ

พึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special Form of Power) Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดย เดิมเปิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เปิร์นส์จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเปิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยเปิร์นส์ได้สรุปลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบได้แก่ (ภัสราภรณ์ พอมทอง, 2561)

4.1 ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและสิ่งแลกเปลี่ยนหรือรางวัลนั้น ต่อมากลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงานและในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้เป็นต้น

4.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตามเน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect ซึ่งต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน เป็นต้น

4.3 ผู้นำจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยมและควรรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช

ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

Bass (1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ เบิร์นส์ซึ่งแบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะ ร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดง พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมาย มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งานเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมขององค์กร 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล โดยมีลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตาม เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

- 1.1 บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
- 1.2 การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)
- 1.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

2. ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการ จากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุ จุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ โดยแบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย คือ

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward)

2.2 การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception) การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมายสามารถจำแนกโดยพิจารณาความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่

โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

จากวิวัฒนาการของการศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำ จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 ทฤษฎีใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theory) 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งรัฐและเอกชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้น ต้องอ้างอิงหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทฤษฎีทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นเสมือนเครื่องมือแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริการการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ได้อย่างมั่นใจ สร้างเสริมทักษะในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

Koontz and Wehrich (1988 อ้างอิงใน วิศวะ ผลทอง, 2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ผู้อื่นเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

Sergiovanni (1989 อ้างอิงใน ชัดติยา ตังวสาราญ, 2564) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีคุณภาพ คือ ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงานหลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น การบริหารคน และความรักองค์กร

Robbins (1989 อ้างอิงใน วิศวะ ผลทอง, 2562) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Stoner and Freeman (1989 อ้างอิงใน วิศวะ ผลทอง, 2562) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการเพื่อให้สมาชิกของกลุ่ม ปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและเป็นที่ยอมรับ จะต้องมีความดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีหลักการในการทำงาน หลักการปกครองหลักในการบริหารองค์กร ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีและมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังนี้

โทเกอร์ (2566, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลว่าเป็นทักษะและกรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถใช้เทคโนโลยีได้ ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับการจัดการศึกษารวมไปถึงการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะความรู้ทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล

บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ในองค์กรที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหารสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวเตอร์ การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการบริหารโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ของนักเรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนา ระบบนิเวศน์ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง การใช้ดิจิทัลคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงเรียนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (Scenario Analysis) เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน โดยวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลการสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การเสนอแนวทางและพัฒนากลยุทธ์ด้านงานบุคคล เพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอน การใช้โปรแกรมติดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการเรียนการสอนสำหรับงานสอนประจำ การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อมูล การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นต้น

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การค่าใช้จ่ายในการนำโครงการดิจิทัลไปใช้ (Implementation Cost Estimation) การนำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชัน เพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบงบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการการประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณในการบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมแสดงออกในการนำของผู้บริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาทำให้การบริหารงานเป็นไปตามระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใฝ่หาความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ ดังนี้

ธรรมนิติ (2560, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ดังนี้

1. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย “3C” เข้าด้วยกันคือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องหากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมี “ซ้ำเกินไป” การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่ง และดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวภาวะผู้นำจะ “ชนะครั้งเดียว” ไม่พอ สตีฟ จอบส์ (Steven Jobs) เป็นตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ผลักดันบริษัท แอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิม ออกสู่ตลาดทุกปี

3. เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมด หรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจ ที่ใกล้เคียงสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

4. การทำธุรกิจในยุคดิจิทัล ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องกล้าที่จะพัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ มาแทนที่ สินค้าหรือบริการเดิม ๆ ที่เริ่มล้าสมัย

5. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ “Digital Worker” เชื่อมมั่นในทักษะ การใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าทดลอง นำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ

6. องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามา ทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า “Collaborative Robot” หรือ “COBot” ตามกฎ 3 ข้อของ Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์ (ซีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ, 2563) จากบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรของผู้นำใน 6 ข้อ ข้างต้นมีความสอดคล้องกับ จีรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลง มิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กรมิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อความเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดเกิดในการสื่อสารมิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและ

ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรมความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกันและการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย (ทวิชสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562)

Gardner (2006 อ้างอิงใน เกตุชญา วงษ์เพิก, 2564) กล่าวถึง เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัลก็คือ การจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการตัดสินใจและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ ดังนี้

ชนกฤต พราหมณ์นิก (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร มีดังนี้

1. มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน
3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร
4. มีการสนับสนุนการจัดการและการดำเนินการ
5. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล

6. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7. มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีจากการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติ ด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ได้เสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2. การเรียนการสอน
3. ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ
4. การสนับสนุน การจัดการและการดำเนินงาน
5. การวัดและการประเมินผล
6. สังคม กฎหมาย และปัญหาทางจริยธรรม

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลว่า ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice)
3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven)
4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์การ (Talent Management)
5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

นิตชาล บำรุงภักดี (2563) ได้เสนอ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

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

รัตนภรณ์ วัชรอภัยพล (2563) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

มีดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน
3. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน
4. การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะ

ผู้นำดิจิทัลว่าประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice)
3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven)
4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์การ (Talent Management)
5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)
2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (Digital Professionalism)
3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision)

ศูนย์การเรียนรู้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Center for the Advanced Study of Technology Leadership in Education (Castle, 2009, Online) ได้พัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยี จากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของสหรัฐอเมริกา (National Educational Technology Standards for Administrators: NAST-A) ที่ถูกพัฒนาโดยสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติในปี 2009

และจัดทำขึ้นเป็นแบบประเมินภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา (Principals Technology Leadership Assessment: PTLA) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ
4. ด้านการสนับสนุน การบริหารจัดการและการดำเนินงาน
5. ด้านการวัดผลและการประเมินผล
6. ด้านประเด็นทางสังคม กฎหมายและจริยธรรม

ในปี 2018 สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) (ISTE, 2018, Online) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) โดยพัฒนามาจากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) เพื่อเป็นแนวทางไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำหรับให้ผู้นำทางการศึกษาในทุกๆระดับได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างแนวทางการเรียนรู้เชิงบวกกับห้องเรียนและโรงเรียน ประกอบด้วย 5 มาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานการสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง
2. มาตรฐานการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์
3. มาตรฐานการเป็นผู้ที่เสริมสร้างศักยภาพ
4. มาตรฐานการออกแบบเชิงระบบ (Systems Designer)
5. มาตรฐานการเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการทั้ง 10 ท่าน สามารถสรุปได้ 12 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ พื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 4) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 5) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กรและสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และการทำงาน 6) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการศึกษา 7) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กร 8) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี 9) ด้านการผลิตการความเป็นมืออาชีพ 10) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน 11) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และ 12) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น

จึงได้เลือกกำหนดกรอบแนวคิด จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล	ธนกฤต พรหมนนท์ (2560)	สุกัญญา แซ่มชอย (2561)	สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561)	ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562)	นิตชาล บำรุงภักดี (2563)	รัตนารัตน์ วัชรอติยาพล (2563)	กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564)	เอกรัตน์ เข็มวงศ์ และวัลลภา อาริรัตน์ (2564)	CASTLE (2009, Online)	ISTE (2018, Online)	ความถี่
1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ	✓		✓				✓	✓		✓	5
3. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้พื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	✓			✓			✓			✓	4
4. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	✓							✓		✓	3
5. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กรและสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และการทำงาน	✓		✓				✓				3

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำดิจิทัล	ภาวะผู้นำดิจิทัล						คะแนน
	ธนกฤต พรหมมนอก (2560)	สุกัญญา แซ่มชอย (2561)	สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561)	ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562)	นิศาล บำรุงภักดี (2563)	รัตนภาภรณ์ วัชรธัตถยาพล (2563)	
6. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางทางการศึกษา				✓	✓	✓	4
7. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กร	✓	✓					3
8. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี	✓		✓		✓	✓	6
9. ด้านการผลิตการความเป็นมืออาชีพ			✓				2
10. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงาน	✓		✓		✓	✓	6
11. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	✓		✓				4
12. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓		✓		✓		5

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและกำหนดองค์ประกอบที่หลากหลายรวมทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการ

วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดและดูจากความถี่ของนักวิชาการที่กล่าวมา จึงได้คัดเลือกแนวความคิดที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ
3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเป็นผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 5 องค์ประกอบนั้น ก็มีความเกี่ยวข้องกันกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ทักษะความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน และสรุปรายละเอียดในแต่ละประเด็นความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้เกิดการผานวิสัยทัศน์ และสามารถสร้าง

เครือข่ายชุมชนให้คำปรึกษาอย่างยั่งยืน เพื่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการหลายท่านและได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถใช้นวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุน เป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย ภาระงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จทางเทคโนโลยี

รัตนภรณ์ วัชรอภัยพาล (2563) และ Sieber, Kaganer and Zamora (2013) อ้างอิงใน ชุตติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาร่างกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบายระดับเขตและระดับประเทศ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของเขตพื้นที่การศึกษา หรือในสถานศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผน พัฒนาสถานศึกษาการหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์และสร้างการเชื่อมต่อใหม่ของข้อมูล 2) บริหารจัดการความหลากหลายที่เกิดขึ้นได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ 3) กำหนดความจำเป็นที่สำคัญ และจัดลำดับการเปลี่ยนแปลงได้ 4) วางแผนรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันต่อความเปลี่ยนแปลง 5) มุ่งเน้นหาฐานลูกค้าใหม่และรักษาฐานลูกค้าเดิม 6) มีทิศทางที่ชัดและสามารถไปถึงเร็วและใช้ทรัพยากรไม่สิ้นเปลือง

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้สังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นนโยบายที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

Castle (2009, Online) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษา หรือในสถานศึกษา ควรมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา และมีความพยายามในการดำเนินการเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาในกระบวนการวางแผนเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ควรจัดทำแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาและนำมาเปรียบเทียบกับแผนอื่น ๆ รวมถึงแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยี (เช่น การศึกษาเอกสารต่าง ๆ การเข้าร่วมการประชุมที่เกี่ยวข้องหรือการร่วมประชุมกับองค์กรวิชาชีพ)

ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง การกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้ผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) หมายถึง ผู้บริหาร ครูบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่า จะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ประกอบด้วย ควบคุม ดูแลในโลกที่มีการส่งต่อข้อมูลแบบไร้พรมแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม มีความคล่องตัวในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ได้ให้คำนิยามว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง การกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) การเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและพร้อมที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพด้วยการทบทวนการปฏิบัติงานแรงจูงใจ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานพร้อมทั้งนำข้อมูลเหล่านั้น

มาวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ตลอดจนการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ต้องบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ ดังนี้

ธนภุต พรหมนันท (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างความมั่นใจว่ามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรกลยุทธ์ในการสอนและในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของครู

นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน

รัตนภรณ์ วัชรอภัยพาล (2563) กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่แสดงออกความสามารถในการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การส่งเสริมการสอนออนไลน์ และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) มีการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) การส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3) การส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

Castle (2009, Online) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล เรื่องการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเผยแพร่หรือจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนในระบบดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร ยังรวมไปถึงการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายงบประมาณอินเทอร์เน็ตให้กับคุณครูและบุคลากรที่พยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหารจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกจัดเตรียมการประเมินความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัลอีกด้วย

ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานำนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอนที่ได้รับ การปรับปรุงการใช้ด้วยเทคโนโลยีมาใช้นั้นการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีความก้าวหน้าและการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อค้นพบสำหรับครูเพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน จะต้องตรวจสอบว่านักเรียนทุกคนได้รับการจัดการเรียนการสอนและบริการด้านการศึกษาจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อตอบสนองการจัดการศึกษา เช่น การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ลดช่องว่างของการเข้าถึงเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตร และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การส่งเสริมการสอนออนไลน์ และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน

สนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานไว้ ดังนี้

ธนภุต พรหมนนก (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องสร้างระบบสนับสนุน ส่งเสริมที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการผลิตชิ้นงานที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น และคอยใส่ใจดูแลให้ความต้องการนั้นดำรงอยู่ตลอด โดยการสนับสนุนให้ครูพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน ต้องพยายามชักนำ โน้มน้าวผู้ที่ไม่เต็มใจหรือลังเลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้หันมาใช้เทคโนโลยีกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนการจัดการและการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้ หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบาย

นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี

รัตนาภรณ์ วัชรอัศยาพล (2563) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวันด้วยการจัดเตรียมเอกสาร จัดเก็บเอกสาร และค้นหาเอกสาร นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานชุมชนและการวัดผลประเมินผลอีกด้วย

Castle (2009, Online) กล่าวถึง ผู้บริหารควรสนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมต่อและการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน เช่น ระบบข้อมูลนักเรียนแบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรายบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ และการบริหารหลักสูตรควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อตอบสนองความต้องการด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาพัฒนาการสนับสนุน จัดหาเทคโนโลยี ตลอดจนปรับปรุงอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และ

ซอฟต์แวร์ตามแผนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้เพียงพอ ทันต่อเวลาและมีคุณภาพสูง เพื่อการใช้งานและตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการดำเนินการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย บูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมแนวคิดที่สร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และมีการประชาสัมพันธ์ จัดทำเอกสารและแบ่งปันความรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ ของโรงเรียนจดหมายข่าวออนไลน์ ไฟล์เอกสารต่าง ๆ ที่ต้องการเผยแพร่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการคำนวณความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การทดลองและการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

ธนกฤต พรหมนนก (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างกับครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) กล่าวถึง สังคม กฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมและบังคับใช้

มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุน และจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

นิตาชาล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและตรงกับความต้องการที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม

Castle (2009, Online) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนรับมือและ ดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้บริหารต้อง พิจารณาการเลือกใช้เทคโนโลยีจากผู้ผลิตที่ตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ของข้อมูล และนอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการ ปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับ อาชญากรรมไซเบอร์

ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง สังคม กฎหมายและจริยธรรมของผู้บริหารควร ดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและการใช้งานเทคโนโลยีสถานศึกษา มีการ กำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครู และผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมครู บุคลากร และผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ความรับผิดชอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง และการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย สนับสนุนและจัดให้เกิด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการวางแผน รับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของ ข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอในรูปแบบบทความการบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (Technology Leadership) ผลการวิจัยพบว่า การเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปบูรณาการให้เข้ากับการจัดการศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

เจษฎา สนสุภาพ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับดีมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมือง

ดิจิทัล แสดงว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้น และสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นวิทยาลัยดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยจากการศึกษาขององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี

สุภวัช เซาว์นเกษม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนเหล่านี้ ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนเป็นหัวหน้า กลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระจากโรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้ออกมา คือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์ 2) ประสิทธิผลโรงเรียน องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านการแข่งขัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร ทรงจอหอ (2563) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 40 คน และหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 70 คนในที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 110 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีรัตน์ สุดเต้ และคณะ (2563) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานวิชาการในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้อี้อำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีกาเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยี มุ่งเน้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา จัดหาบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบเทคโนโลยี 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการ

วิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสาร โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยใช้แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในการประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเป็นแบบประเมินแบบ ตรวจสอบรายการ และแบบปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัลและจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

รัฐนันท์ รถทอง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต 2) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัวและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาระบบดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปรับกฎระเบียบ กฎหมาย และการปรับวัฒนธรรมและทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีก้าวกระโดดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ชิวิน อ่อนลออ สุชาติ บางวิเศษ กานนท์ แสนภา และสวิตา อ่อนลออ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักคิดทัศนคติของนักวิชาการมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยการบูรณาการคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ

ยุคดิจิทัลโดยคัดเลือกคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่สามอันดับขึ้นไปที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่านักบริหาร การศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ 5 ประการ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) 2) มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) เต็มใจทดลองด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญาและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิด การบริการใหม่ ๆ 4) พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล 5) การสร้างปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

สุชญา โกมลวานิช สิทธิชัย สอนสุภี บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย เอกสาร (Document Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา เอกสาร (Document Study) เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัล จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การยืนยัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สรุปผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไป ได้ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การสื่อสาร ดิจิทัล (Digital Communication) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (Digital Vision) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ และมีจรรยาบรรณ 3) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการ เรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ

อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการรู้ดิจิทัล 2) การมีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่า ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนมีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัลสามารถพยากรณ์การมีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 57.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้ สมการในรูปแบบคะแนนดิบ $Y=1.271+0.524(X3)+0.186(X2)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Zy=0.576(Zx3)+0.211(Zx2)$

ทศพล สุวรรณราช (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยกรอบแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในส่วนสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.62) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) สำหรับ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบหลักประกอบด้วย (1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร (2) การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง และ (3) ความมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 2) วิธีการพัฒนาประกอบด้วย (1) ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ (2) การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ และ (3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3) เป้าหมายการพัฒนาประกอบด้วย (1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร (2) จัดทำฐานข้อมูลและลงรหัสและ (3) บริหารจัดการความร่วมมือ 4) คุณลักษณะประกอบด้วย (1) สร้างแรงบันดาลใจ (2) สร้างความมั่นใจ (3) จัดสรรเวลาในการเข้าถึง (4) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ธนกร จันทะนาม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ โรงเรียนยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อ เครื่อง ICT ได้อย่างเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารยังขาดความรู้ในด้านการสร้างสื่อเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผล นอกจากนี้ในด้านการจัดการเรียนการสอนในมีบางพื้นที่ ที่ยังไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างเต็มรูปแบบ ครูยังขาดเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อีกมากมายที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ข้อเสนอแนะควรมีการจัดอบรมพัฒนาครูและผู้บริหารในเรื่องการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงานควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ นักเรียน ครู และผู้บริหาร ไม่ว่าจะผ่านทางด้านสื่อ อุปกรณ์และทรัพย์สินเพื่อพัฒนาชาติเราให้มีประสิทธิภาพและเจริญรุ่งเรืองต่อไป

งานวิจัยในต่างประเทศ

Turgut, Hakan, and Stamations (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตรวจสอบมุมมองของครูเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และความสามารถของการใช้

เทคโนโลยีในช่วงการระบาดของโควิด 19 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 89 คน ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผลการวิจัย พบว่า ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในช่วงการระบาดของ COVID-19 ถูกมองว่าเพียงพอโดยครู นอกจากนี้ ได้กำหนดไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน นอกจากนี้ ภายในขอบเขตของการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมช่วยในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน ผลการศึกษาเผยทักษะความเป็นผู้นำทางดิจิทัลของครูใหญ่ของโรงเรียนถูกจัดกลุ่มเป็น 3 ประเภท การใช้เทคโนโลยีทักษะการบริหารและทักษะส่วนบุคคล เป็นผลให้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลภายในบริบทของการศึกษาระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและสนับสนุนการจัดตั้งวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียนอย่างเข้มข้น

Center for Creative Leadership (2021, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Digital Leadership: Lessons from Singapore โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจสภาพของภาวะผู้นำในประเทศสิงคโปร์ เพื่อกำหนดจุดแข็งและความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อกำหนดการจัดการองค์การที่สามารถพัฒนาเป็นภาวะผู้นำดิจิทัล และเพื่อเสนอนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจาก 198 ผู้นำ โดยเก็บข้อมูลจาก 179 คน และสัมภาษณ์ 19 คน ผลการวิจัย พบว่า บทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีทั้งหมด 9 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้ค้นหาอนาคต (Future Seeker) 2) ผู้วางแผนและกำหนดทิศทางธุรกิจ (Business Shaper) 3) ผู้สนับสนุนลูกค้า (Customer Champion) 4) ผู้สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem Builder) 5) ผู้เปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Transformer) 6) เร่งสร้างนวัตกรรม (Innovation Accelerator) 7) ผู้สร้างความท้าทาย (Talent Maker) 8) ผู้กระตุ้นวัฒนธรรม (Culture Catalyst) และ 9) สร้างพลังความมั่นใจ (Engagement Energizer)

Kapure (2021, Online) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรสมัยใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นที่นิยมและนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรสมัยใหม่ เหตุผลสำคัญเพราะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรช่วยปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยและทำให้บุคลากรพัฒนางานได้เต็มศักยภาพ ช่วยบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยเฉพาะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงในยุคการแข่งขันและทันต่อโลกาภิวัตน์

Eberl and Drews (2021) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่าย การพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

Rahimi, Yaakob, and Ibrahim (2019) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้นำโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 352 คน ในประเทศมาเลเซียเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า มี 2 มิติบทบาทหน้าที่ และ 42 พฤติกรรม ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำดิจิทัล 2 มิติ ได้แก่ การสื่อสารและการสร้างบรรยากาศของโรงเรียน 9 บทบาทหน้าที่ ได้แก่ การประชุมเสมือนจริง การสนทนาเสมือนจริง การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันข้อมูลทางออนไลน์ การสื่อสารเสมือนจริง การนิเทศการเรียนการสอนเสมือนจริง การตรวจสอบดูแลความก้าวหน้าของนักเรียน การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเป็นมืออาชีพ และสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

Raamani and Arumugam (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมามาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู

Zhong (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สารระการวัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสารระการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ตามมาตรฐาน ISTE-A ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถูกระบุว่า เป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สารระการวัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลนั้น รวมถึงอุปสรรคที่เพียงพอการสร้างแบบจำลองเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นสารระการวัดในการพัฒนาวิชาชีพ

ส่วนสาระการวัดของการปรับปรุงระบบรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรที่มีการแข่งขันและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์การเป็นพลเมืองดิจิทัลจะถูกระบุว่าเป็นตัวกรองข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

Akcil and others (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมืองดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

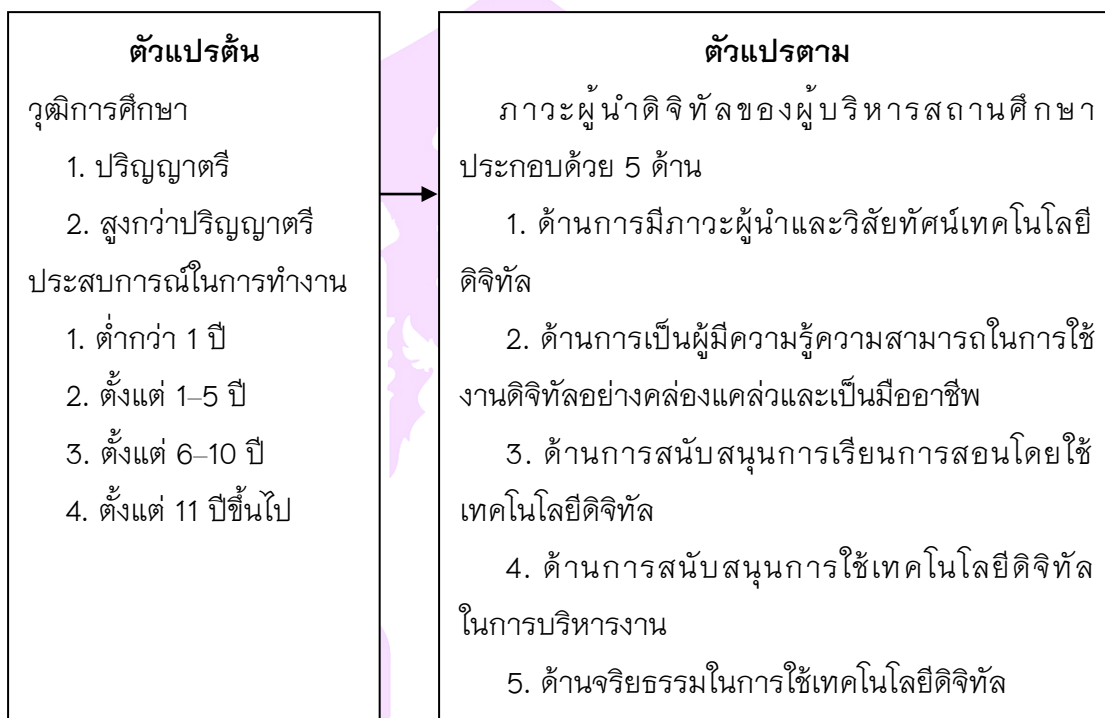
Chaiyaset (2017) ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลด้วยการวิจัยคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย ความรู้ด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ การจัดการความเสี่ยง การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่นและคล่องตัว

Izham, Hamzah and others (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความสัมพันธ์กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในประเทศมาเลเซีย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแนวทางในการปฏิบัติการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

Kim Kyo Mook (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาในการจัดการชั้นเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ยังคงใช้การจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้ยังมีการใช้เทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัย ควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครูและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดการระบบประเมินในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 271 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรการคำนวณ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมทั้งสิ้น 150 คน จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดประชากรในแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (1967)

เกณฑ์การแปลความหมาย

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนความถูกต้องของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษาศุภภัตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยพะเยา และอาจารย์ประจำสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

3. นายกิตติพงศ์ กำลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองน่าน ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ
2. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญนั้น คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความต้องการโดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามนี้มีความเหมาะสม

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความเหมาะสม

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่มีความเหมาะสม

แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา จากผลการวิเคราะห์

ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

3. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้ง

4. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากครูของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.871

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยาออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 สถานศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 162 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละสถานศึกษา ได้คืนมาทั้งหมด 150 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 92.59

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วคัดไว้เฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 35 ข้อ โดยแต่ละระดับกำหนดค่าคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยจากการวัดระดับความเหมาะสม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50–4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.50–3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00–2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.50–1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษามี 2 ประเภท ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	129	86.00
สูงกว่าปริญญาตรี	21	14.00
รวม	150	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	2.00
ตั้งแต่ 1-5 ปี	40	26.70
ตั้งแต่ 6-10 ปี	30	20.00
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	77	51.30
รวม	150	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ในภาพรวม

ข้อ	ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 150)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.43	0.41	มาก	1
2	ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ	4.33	0.29	มาก	4
3	ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.37	0.41	มาก	3
4	ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	4.31	0.33	มาก	5
5	ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.41	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.36	0.28	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.28) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.41) และด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.41) และด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.33)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็น ผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.35	0.58	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด เกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็น เลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษา	4.40	0.53	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดเป้าหมายและส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	4.43	0.55	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงาน เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.41	0.53	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงาน ของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ	4.49	0.53	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.54	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.43	0.41	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอลำดวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.54) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.58)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอลำดวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ

ข้อ	ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ	(n = 150)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน	4.19	0.47	มาก	9
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว	4.31	0.46	มาก	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม	4.21	0.48	มาก	8
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมือ อาชีพ	4.16	0.51	มาก	10
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบ สถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้ เกิดการคิดสร้างสรรค์	4.39	0.59	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ก้ามทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.39	0.55	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการ จัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.55	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เชี่ยวชาญ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา	4.24	0.44	มาก	7
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่าง มืออาชีพ	4.49	0.51	มาก	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วม เครือข่าย การเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญ ในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทาง การศึกษามืออาชีพ	4.49	0.50	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.33	0.29	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
ในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$,
S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่าย การเรียนรู้ออนไลน์กับ
ผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษาวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ
บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและ
บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51)
และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมี
ประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัล
ได้อย่างมืออาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.51)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการหรือวิธีการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.31	0.53	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย	4.29	0.64	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าไปในหลักสูตรและโมดูลของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น	4.20	0.66	มาก	8
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.35	0.56	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนและการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์	4.37	0.51	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน	4.48	0.60	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.39	0.57	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.53	0.50	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.37	0.41	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตรและในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน

ข้อ	ด้านการสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ทำงาน	4.37	0.51	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	4.19	0.44	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริม การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงานสถานศึกษา	4.45	0.50	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุและ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม	4.32	0.47	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน และพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.21	0.47	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.31	0.33	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลในการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล

ในการบริหารงานสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงิน และพัสดุ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.44)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	(n = 150)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูและผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.49	0.53	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูบุคลากรและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม	4.45	0.50	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงและการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย	4.44	0.52	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา	4.41	0.49	มาก	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	(n = 150)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผน รับมือและดำเนินการปกป้องความเป็น ส่วนตัว และความปลอดภัยของข้อมูล ส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.24	0.46	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้อง ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือ กับอาชญากรรมไซเบอร์	4.35	0.52	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.40	0.41	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาคุณนัยส่งเสริมการเรียนรู้
อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่
มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง
ที่ดีกับครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู
บุคลากรและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง
และการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม
การวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล
ส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.46)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 129)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 21)		t	p- value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.45	.42	4.25		
2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ	4.35	.29	4.22	.29	1.953	.053
3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	.42	4.17	.28	3.199*	.003
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารงาน	4.33	.35	4.16	.14	3.958*	.000
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	4.41	.41	4.33	.36	.895	.372
โดยรวม	4.39	0.28	4.22	0.19	3.327*	.002

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน ดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 150)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการมีภาวะผู้นำและ วิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	10.005	3	3.44	31.253*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.580	146	.11		
	รวม	25.585	149			
2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการใช้งาน ดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.085	3	.36	4.494*	.005
	ภายในกลุ่ม	11.752	146	.08		
	รวม	12.837	149			
3. ด้านการสนับสนุน การเรียนการสอนโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.672	3	1.22	8.370*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.349	146	.15		
	รวม	25.021	149			
4. ด้านการสนับสนุนการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.250	3	.42	4.067*	.008
	ภายในกลุ่ม	14.963	146	.10		
	รวม	16.213	149			
5. ด้านจริยธรรมในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	6.483	3	2.16	17.518*	.000
	ภายในกลุ่ม	18.011	146	.12		
	รวม	24.494	149			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.195	3	.73	11.367*	.000
	ภายในกลุ่ม	9.400	146			
	รวม	11.595	149			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังปรากฏในตาราง 12-17

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 3)	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 40)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 30)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ต่ำกว่า 1 ปี		.07	.50	.86
ตั้งแต่ 1-5 ปี			.06	.00*
ตั้งแต่ 6-10 ปี				.27
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ในภาพรวม ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและ
วิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 3)	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 40)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 30)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ต่ำกว่า 1 ปี		.04*	.99	1.00
ตั้งแต่ 1-5 ปี			.00*	.00*
ตั้งแต่ 6-10 ปี				.64
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม
การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำ
และวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มี
ประสบการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ จำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 3)	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 40)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 30)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ต่ำกว่า 1 ปี		.85	.97	1.00
ตั้งแต่ 1-5 ปี			.81	.01*

ตาราง 14 (ต่อ)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 3)	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 40)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 30)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ตั้งแต่ 6-10 ปี				.23
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 3)	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 40)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 30)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ต่ำกว่า 1 ปี		.15	.94	.82
ตั้งแต่ 1-5 ปี			.00*	.00*
ตั้งแต่ 6-10 ปี				.89
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียน

การสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัตสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 3)	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 40)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 30)	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ต่ำกว่า 1 ปี		.17	.38	.65
ตั้งแต่ 1-5 ปี			.72	.03*
ตั้งแต่ 6-10 ปี				.57
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังกัตสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ต่ำกว่า	ตั้งแต่	ตั้งแต่	ตั้งแต่
	1 ปี (n = 3)	1-5 ปี (n = 40)	6-10 ปี (n = 30)	11 ปีขึ้นไป (n = 77)
ต่ำกว่า 1 ปี		.17	.00*	.52
ตั้งแต่ 1-5 ปี			.00*	.13
ตั้งแต่ 6-10 ปี				.00*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม
การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์
ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 1-5 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 150 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่าย การเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผล

ประเมินผลผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าไปในหลักสูตรและในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงิน และพัสดุ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูและผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู บุคลากรและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 1-5 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ มีความสามารถในการใช้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายในสถานศึกษา เกิดการเรียนรู้และสามารถนำมาใช้บริหารงานภายในสถานศึกษาได้จริง สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของครู ผู้เรียน ส่งเสริมครูและผู้เรียน ให้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทัน โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับขั้นตอนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธัญญา พรปทุมชัยกิจ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติจริง มีการสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลเทคโนโลยี มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนให้ดำรงไว้ได้อย่างยั่งยืน เพื่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ทินกร บัวชู และทิภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลจากนักวิชาการหลายท่านและได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถใช้นวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุน เป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายภาระงานและตัวชี้วัดความสำเร็จทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนาภรณ์ วัชรอภัยพล (2563) และ Sieber, Kaganer and Zamora (2013 อ้างอิงใน ชูติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันใน

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาสร้างกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบายระดับเขตและระดับประเทศ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนอกจากนี้ ควรมีการจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนพัฒนาสถานศึกษา การหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ักญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์และสร้างการเชื่อมต่อใหม่ของข้อมูล 2) บริหารจัดการความหลากหลายที่เกิดขึ้นได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ 3) กำหนดความจำเป็นที่สำคัญ และจัดลำดับการเปลี่ยนแปลงได้ 4) วางแผนรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันต่อความเปลี่ยนแปลง 5) มุ่งเน้นหาฐานลูกค้าใหม่และรักษาฐานลูกค้าเดิม 6) มีทิศทางที่ชัดและสามารถไปถึงเร็วและใช้ทรัพยากรไม่สิ้นเปลือง สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อาริรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้สังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นนโยบายที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Castle (2009, Online) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา ควรมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา และมีความพยายามในการดำเนินการเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาในกระบวนการวางแผนเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ควรจัดทำแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาและนำมาเปรียบเทียบกับแผนอื่น ๆ รวมถึงแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยี (เช่น การศึกษาเอกสารต่าง ๆ การเข้าร่วมการประชุมที่เกี่ยวข้อง หรือการร่วมประชุมกับองค์กรวิชาชีพ) และสอดคล้องกับแนวคิด

ของ ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง การกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) หมายถึง ผู้บริหาร ครูบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสำหรับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

1.2 ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่าย การเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามีอาชีพใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว มีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่า จะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมมั่นในการใช้เทคโนโลยี สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ประกอบด้วย ควบคุม ดูแลในโลกที่มีการส่งต่อข้อมูลแบบไร้พรมแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม มีความคล่องตัวในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ประสบความสำเร็จอย่าง

รวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกร์ตัน เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ได้ให้คำนิยามว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และสอดคล้องกับแนวคิดของ ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง การกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) การเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการทบทวนการปฏิบัติงานแรงจูงใจและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ตลอดจนการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ ผู้การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

1.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสังขละบุรีสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนและการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน สร้างกระบวนการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลายร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เช่น Application NPCS ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดการพัฒนา เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต พราหมณ์นง (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างความมั่นใจว่ามีการ

บูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตร กลยุทธ์ในการสอน และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจจรธรรม (2561) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ นิศาชล บำรุงภักดิ์ (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนาภรณ์ วัชรอติยาพล (2563) กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่แสดงออกความสามารถในการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การส่งเสริมการสอนออนไลน์ และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) มีการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) การส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3) การส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Castle (2009, Online) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล เรื่องการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูล และวัดผลประเมินผลนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเผยแพร่หรือจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนในระบบดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร ยังรวมไปถึงการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายงบประมาณ อินเทอร์เน็ตให้กับคุณครูและบุคลากรที่พยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหารจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกจัดเตรียมการประเมินความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัลอีกด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานำนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน วิธีการสอนที่ได้รับการปรับปรุงการใช้ด้วยเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีความก้าวหน้าและการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อค้นพบสำหรับครูเพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน จะต้องตรวจสอบว่านักเรียนทุกคนได้รับการจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านการศึกษาจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อตอบสนองการจัดการศึกษา เช่น

การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ลดช่องว่างของการเข้าถึงเทคโนโลยี

1.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวและส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนภฤต พรหมนันท (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องสร้างระบบสนับสนุน ส่งเสริมที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการผลิตชิ้นงานที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น และคอยใส่ใจดูแลให้ความต้องการนั้นดำรงอยู่ตลอด โดยการสนับสนุนให้ครูพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน ต้องพยายามชักนำ โน้มน้าวผู้ที่ไม่เต็มใจ หรือลังเลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้หันมาใช้เทคโนโลยีกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนการจัดการและการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้ หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีและนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงานอันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนาภรณ์ วัชรอตัยาพล (2563) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวัน ด้วยการจัดเตรียมเอกสาร จัดเก็บเอกสาร และค้นหาเอกสาร นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานชุมชนและการวัดผลประเมินผลอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Castle (2009, Online) กล่าวถึง ผู้บริหารควรสนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมต่อและการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน เช่น ระบบข้อมูลนักเรียนแบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรายบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ และการบริหารหลักสูตรควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อตอบสนองความต้องการด้านเทคโนโลยีของ

สถานศึกษา พัฒนาการสนับสนุน จัดหาเทคโนโลยี ตลอดจนปรับปรุงอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ตามแผนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้เพียงพอ ทันต่อเวลาและมีคุณภาพสูงเพื่อการใช้งานและตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการดำเนินการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย บูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมแนวคิดที่สร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และมีการประชาสัมพันธ์ จัดทำเอกสารและแบ่งปันความรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียนจดหมายข่าวออนไลน์ ไฟล์เอกสารต่าง ๆ ที่ต้องการเผยแพร่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการคำนวณความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การทดลองและการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียนในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล ส่งเสริมครู บุคลากรและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้องเพื่อเป็นการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต พราหมณ์นิก (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างกับครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) กล่าวถึง สังคม กฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับ

ความปลอดภัยการสนับสนุน และจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและตรงกับความต้องการที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Castle (2009, Online) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลผู้บริหารต้องพิจารณาการเลือกใช้เทคโนโลยีจากผู้ผลิตที่ตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล และนอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ISTE (2018, Online) ได้กล่าวถึง สังคม กฎหมาย และจริยธรรมของผู้บริหารควรดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและการใช้งานเทคโนโลยีสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับ ครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยที่เกิดขึ้นบนระบบออนไลน์

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูรุ่นเก่าที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนมากปฏิบัติหน้าที่บนพื้นที่สูง มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาน้อย มีข้อจำกัดด้านการใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาและการศึกษาค้นคว้า ส่วนครูรุ่นใหม่ที่มีวุฒิการศึกษามากกว่าปริญญาตรีส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พรสวรรค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลเทคโนโลยี มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุตา บุญเทียม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามีมืออาชีพ

ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว มีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรภรณ์ อินอ่อน และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาคุณย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคุณย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มาปฏิบัติในงาน มีการส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสมให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนและการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนสร้างกระบวนการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลายร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เช่น Application NPCS ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดการพัฒนา เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวและส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมมาน หลีสันมะหมัด (2560) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน โดยกล่าวว่าวุฒิการศึกษามีนั้นเป็นสิ่งบ่งบอกถึงระดับการศึกษาของบุคคลเป็นสิ่งที่รับรองว่าบุคคลได้รับการศึกษาในเรื่องต่างๆ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและชัดเจนและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียนในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล ส่งเสริมครู บุคลากรและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้อง

ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือ กับอาชญากรรมไซเบอร์ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น สอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการ มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า รายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีการเปรียบเทียบ ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนาถ แยมวงศ์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชดาพร หวานสนิท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร เพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัย พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว มีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปีแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนและการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนสร้างกระบวนการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลายร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เช่น Application NPCS ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดการพัฒนา

เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 1-5 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและผู้เรียน ในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความตระหนักถึงประเด็น ทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล ส่งเสริมครู บุคลากรและผู้เรียนในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้อง ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือ กับอาชญากรรมไซเบอร์ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ จันทนิมะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น ผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา
2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้ เทคโนโลยีและใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

ส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าไปในหลักสูตรและในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียน และแอปพลิเคชันที่หลากหลาย

4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล ในการบริหารงานวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะ งานให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาทำให้ การบริหารงานเป็นไปตามระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม การวางแผนรับมือและมีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัว ของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้ครูได้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้สร้างกระบวนการเรียนรู้และ วิธีการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

2. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดน่าน

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ จันทนิมะ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 2. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร**, 10(39), 93–101.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2.
การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(7), 135–136.
- กุลนาถ แยมวงค์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก.
วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 10(1), 137–150.
- เกตุชญา วงษ์เพิก. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กร
แห่งการเรียนรู้. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 5(2), 467–478.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชัตติยา ดั่งงสาราญ. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากร
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสาร
ศิลปการจัดการ**, 5(2), 501–512.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.
วารสารวิชาการ ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยสมัยใหม่, 3(2), 29–30.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. **วารสาร**

การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(5), 280–283.

- จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). **ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิทยาลัยนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เจษฎา สนสุภาพ และคณะ. (27 มีนาคม 2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8** (หน้า 153).
- ชีวิน อ่อนละออ สุชาติ บางวิเศษ กานนท์ แสนภา และสวิตา อ่อนละออ. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา**. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 10(1), 108–119.
- ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย. (2562). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- ชอพี ราเชะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ณรงค์ศักดิ์ วรรโ. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ. (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 60–62.
- ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณิชดาพร หวานสนิท. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**
 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.
วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 127–142.
- ดารุวรรณ ฤทธิการ. (2561). **รูปแบบการพัฒนาวัดชนบทคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก**
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น**
(ฉบับบัณฑิตศึกษา). สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 114–126.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ. (2562). **ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงาน**
 ในองค์กร. **วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**
วิทยาเขตอีสาน, 16(2), 667–680.
- ทศพล สุวรรณราช. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3), 160–178.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.**
วารสารครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,
 13(2), 285–294.
- ไทเกอร์. (2566). **ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคืออะไร (Digital Leadership)**. สืบค้นเมื่อ
 15 กรกฎาคม 2566, จาก <https://thaiwinner.com/digital-leadership/>
- ธนกร จันทะนาม. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธนกฤต พรหมนันท. (2560). **การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร**
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- กระทรวงศึกษาธิการ. **วารสารศรีปทุมปริทัศน์**, 17(1), 43–53.
- ธรรมนิติ. (2560). **ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy**. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2566, จาก https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=1300&catid=29&Itemid=180&lang=th
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). **การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, อุบลราชธานี.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4**. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 6(3), 115–129.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (19 มีนาคม 2566). **ราชกิจจานุเบกษา**. 140(20 ก). หน้า 60–72.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). **การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา**

- นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรด., มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ภัทรญา อธิภัทรวาทีน และรุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. **Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**, 10(1), 1139–1151.
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ภาคิน เกษณา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- มณีรัตน์ สุดเต้ และคณะ. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**. **วารสารมหาจุฬานาครธรรม์**, 7(8), 344.
- รัฐนันท์ รถทอง. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต**. **วารสารรอยแก่นสาน**, 6(11), 76–87.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รัตนารักษ์ วัชรอภัยพล. (2563). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด.,

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.

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

การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

วิชุดา บุญเทียม. (2565.) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(1), 173–189.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์.

วิศวะ ผลกอง. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์** กศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

ศุภร์เกษม ปรงผล. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,** มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

สกล พันธมาศ. (2557). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

สมพร ทรงจอหอ. (23 พฤษภาคม 2563). การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7. วิทยาลัยนครราชสีมา: นครราชสีมา.**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน. (2566). **จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ.** น่าน: โรงพิมพ์สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (23 ธันวาคม 2565ข).

ประกาศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรื่อง

- จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน. (2565ก).
รายงานการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. น่าน: โรงพิมพ์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชญา โกมลวานิช สิทธิชัย สอนสุภี บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (27 มีนาคม 2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุนทรภรณ์ อินอ่อน และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา**, 17(2), 256–271.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**, 12 (1), 355.
- สุภาวิช เขาวนเกษม. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรรัตน์ โตเชียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน.**

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). **สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 16.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และวัลลภา อารีรัตน์. (25 มีนาคม 2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต
4. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.**
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Akcil, U., and Others. (2017). An Examination of Open and Technology Leadership in
Managerial Practices of Education System. **Journal of Mathematics Science and
Technology Education**, 13(1), 119–131.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation.** New York: The
Free Press.
- CASTLE: Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education. (2009).
Principal Technology Leadership Assessment. Retrieved 14 December 2023,
from [http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info
packet.pdf](http://schooltechleadership.org/wordpress/wpcontent/uploads/2010/02/ptla_info_packet.pdf)
- Center for Creative Leadership. (2021). **Digital Leadership Readiness: Lessons From
Singapore.** Retrieved December 14, 2023, from <https://www.ccl.org>
- Chaiyaset, P. (2017). **The Developing Model of Digital Leadership for a
Successful Digital Transformation.** Retrieved June 11, 2023, from
<https://www.capgemini.com/wp>
- Daft, R. L. (2003). **Management** (6th ed.). New York: Thomson.
- Eberl, J., and Drews, P. (2021). **Digital Leadership–Mountain or Molehill? A
Literature Review conference.** Germany: Duisburg & Essen.
- Hoy, W., and Miskel, C. (2001). **Educational Administration: Theory Research and
Practice** (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- ISTE: International Society for Technology in Education. (2018). **ISTE standards for**

- education leaders.** Retrived May 18, 2023, from <https://www.iste.org/standards/foreducationleaders>
- Izham, M., Hamzah, M., and Others. (2014). Technology Leadership and Its Relationship with School–Malaysia Standard of Education Quality. **International Education Studies**, 7(13), 278.
- Kapure, D. (2021). **Importance of Digital Leadership in the Era of Digitalization.** Retrieved June 18, 2023, from shorturl.at/fyCR6
- Kim, K. M. (2009). Digital Leadership for High School Classroom Management. **Assumption University of Thailand**, 1(1), 21–34.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** New York: Wiley and Son.
- Maxwell, J. A. (1996). **Qualitative Research Design: An Interactive Approach.** California: Sage.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw–Hill.
- Raamani, T., and Arumugam, R. (2018). The Influence of Principals' Technology Leadership and Professional Development on Teachers' Technology Integration in Secondary Schools. **Malaysian Journal of Learning and Instruction**, 15(1), 203–228.
- Rahimi, M. Y., Yaakob, F. M., and Ibrahim, M. Y. (2019). Digital Leadership Among School Leaders in Malaysia. **International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering**, 8(9), 1481–1485.
- Razik, T. A., and Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership** (2nd ed.). New Jersey: Merrill Prentice–Hall.
- Sheninger, E. C. (2014). **Digital leadership: changing paradigms for changing times.** United States of America: Corwin.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of theory and research.** New York: Free Press.
- Turgut, K., Hakan, P., and Stamations, P. (2021). Examining Teachers' Perspectives on School Principals' Digital Leadership Roles and Technology Capabilities during the COVID–19. **Pandemic Sustainability**, 13(23), 1–15.

Wright, P. M. and Noe, R. A. (1996). **Management of Organizations**. Illinois: Times Mirror Higher Education Group.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Yukl, G. A. (2010). **Leadership in organizations** (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Zhong, L. (2017). Indicators of Digital Leadership in the Context of K–12 Education. **Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)**, 10(1), 27–40.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ นนท์มาลัย

ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3. นายกิตติพงศ์ กาลัง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัธยาศัยอำเภอเมืองน่าน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

2. ขอความกรุณาตอบข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน ตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคลหรือสถานศึกษาใด ๆ ทั้งสิ้น และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อใด ๆ กับงานของท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ต่อไป

นางสาวพรารวี ปัญญาดี

นักศึกษาลัทธิสุตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 1 ปี
- () ตั้งแต่ 1-5 ปี
- () ตั้งแต่ 6-10 ปี
- () ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการ
เรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละ
ระดับมีความหมาย ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ดานการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ เป็นผู้นำในการพัฒนาและการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	✓				

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ดานการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. ดานการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ					
3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการหรือวิธีการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตรและในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม					
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
5. ดานจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูบุคลากรและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง และการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวพรารวี ปัญญาดี

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คำชี้แจง ของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของท่าน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
		ของผู้เชี่ยวชาญ			
		1	0	-1	
1	วุฒิมหาบัณฑิต ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี				
2	ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 1-5 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
<p>1. ดานการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ				

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
<p>2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ</p> <p>ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่ว และเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการจัดการการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ต้องบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ</p>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม				

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการจัดการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ				
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ				

3. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตร และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	การส่งเสริมการสอนออนไลน์ และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการหรือวิธีการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดทำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์และมีบทเรียนและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตรและโมดูลของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น				
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลผู้เรียน				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม				

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p>4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน</p> <p>ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ				
<p>5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมครูบุคลากรและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคใน</p>					

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p>การเข้าถึงและการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย สนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์</p>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงและการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนรับมือและดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์				

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ดานการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเป็นผู้นำ ในการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิด รวบยอด เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อ การปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยี ดิจิทัล	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการทำงานของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วและเป็นมืออาชีพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสร้างแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องแคล่ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการจัดการ การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เชี่ยวชาญในการ นำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเข้าร่วมเครือข่าย การเรียนรู้ออนไลน์ กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ดานการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกระบวนการ หรือวิธีการให้ครูและผู้เรียนเข้าถึงเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดทำสื่อ การเรียนรู้รูปแบบออนไลน์และมีบทเรียนและ แอปพลิเคชันที่หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตร และใน บริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนให้มากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของการ เรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูล และวัดผลประเมินผลผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอนที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิด การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ ระบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารการเงินและ พัสดุ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารงาน และพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5. ดานจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีกับครู และนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมี คุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและ มีจริยธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง และการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับ ความปลอดภัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและจัดให้เกิด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางแผนรับมือ และดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและ ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและ แนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัว ของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียม ความพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการ (Try Out)

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	35

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.60	0.50	30
A2	4.60	0.50	30
A3	4.60	0.50	30
A4	4.63	0.49	30
A5	4.70	0.47	30
A6	4.67	0.48	30
B1	4.57	0.50	30
B2	4.63	0.49	30
B3	4.40	0.50	30
B4	4.53	0.51	30
B5	4.63	0.49	30
B6	4.40	0.50	30
C8	4.70	0.47	30
D1	4.60	0.50	30
D2	4.67	0.48	30
D3	4.63	0.49	30
D4	4.50	0.51	30
D5	4.57	0.50	30
E4	4.67	0.48	30
E5	4.63	0.49	30
E6	4.60	0.50	30
C6	4.67	0.48	30
C7	4.47	0.51	30
C8	4.70	0.47	30



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พรารวี ปัญญาดี
วัน เดือน ปี เกิด	10 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2544 ศศ.บ. (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	9 หมู่ 3 ตำบลนาไร่หลวง อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	พรารวี ปัญญาดี และวัชระ จตุพร. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์ TCI กลุ่ม 2, 4(3).

