

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย
ที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

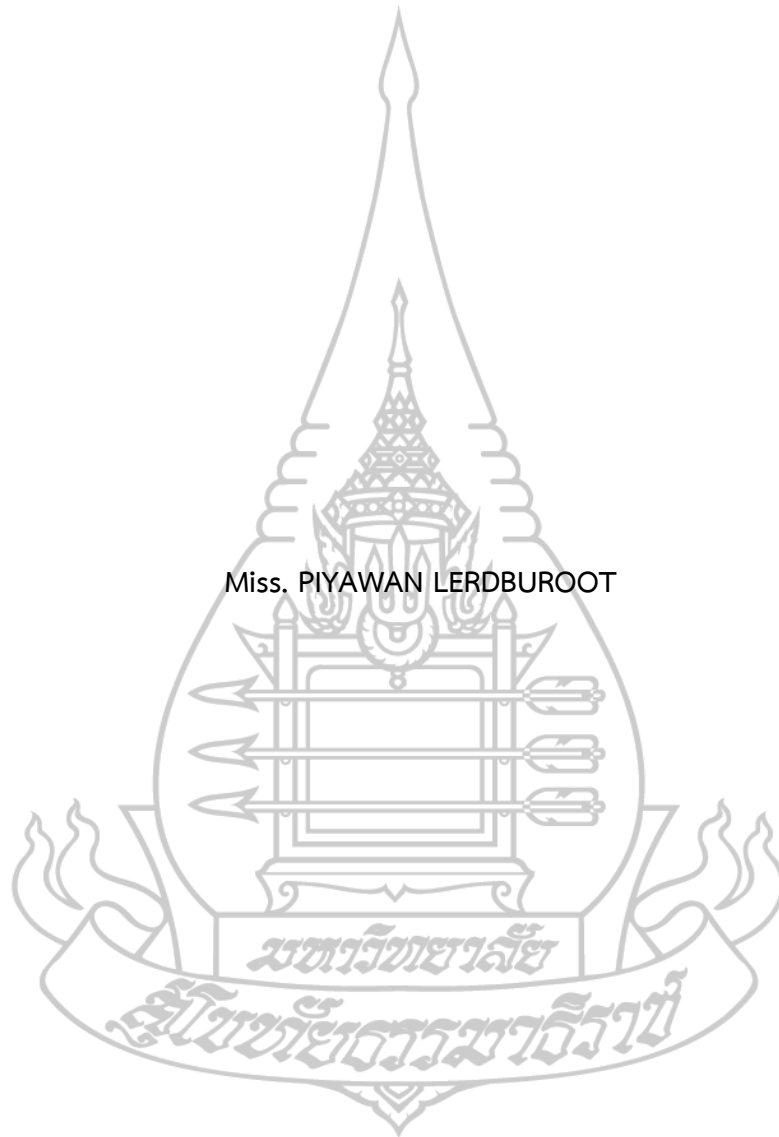


นางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

พ.ศ. 2566

Guidelines for Digital Leadership Development of School
Administrators in Thammarak Network Center 1 under Nakhon Si
Thammarat Primary Educational Service Area Office 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อและนามสกุล	นางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์
เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ผู้ศึกษา นางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ รหัสนักศึกษา 2612300646
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์
เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และ (2) ศึกษา
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 1 (ธรรมารักษ์) สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 140 คน กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตามสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละ
สถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประธานศูนย์เครือข่ายการศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับการ
พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 และแบบสัมภาษณ์
แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านความร่วมมือดิจิทัล ด้านการ
สื่อสารดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา พบว่า (2.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและ
ภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาระบบการ
บริหารสถานศึกษา (2.2) ศูนย์เครือข่ายการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และควรพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษา ให้สามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ และ (2.3)
ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง และ
ควรสร้างความร่วมมือในสถานศึกษาในการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ รวมทั้ง
วางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

คำสำคัญ ภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Digital Leadership Development of School Administrators in Thammarak Network Center 1 under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2”

Author: “Miss. PIYAWAN LERDBUROOT”; ID: “2612300646”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Annop Jeenawathana; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were (1) to study digital leadership of school administrators in Thammarak Network Center 1 under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to study guidelines for development of digital leadership of the school administrators.

The research sample consisted of 140 teachers in schools in Thammarak Network Center 1 under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 during the 2023 academic year, obtained by stratified random sampling based on the proportion of teachers in each school. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The key research informants being interviewed were five educational personnel comprising the associate director of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, the chairperson of Thammarak Network Center 1, and three school directors who had experience and participated in being responsible for development of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The employed research tools were a questionnaire on digital leadership of school administrator, with reliability coefficient of .92; and a semi-structured interview form concerning guidelines for development of digital leadership of school administrator. Research data were analyzed with the use of the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that (1) both the overall and specific aspects of digital leadership of the school administrators were rated at the high level; the specific aspects of digital leadership could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the digital knowledge; the digital cooperation; the digital communication; and the digital vision, respectively; and (2) as for guidelines for development of digital leadership of the school administrators, it was found that (2.1) Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 should organize workshop training programs in both theory and practice to enable the school administrators to realize the importance of digital leadership and be able to utilize digital leadership in development of the administration system of their schools; (2.2) the network centers should have the policy on development of the school administrators’ knowledge and abilities on using appropriate digital technology, and they should develop the school administrators to enable them to determine the direction and strategy for application of up-to-date technology; and (2.3) the school administrators should develop themselves by seeking additional knowledge in order to develop their own digital technology; they should create the cooperation within the school in taking digital platforms to be utilized for promotion of new learning models; and they should formulate clear plans and determine clear targets to create work performance networks in both within and outside the school.

Keywords : Digital leadership, School administrator, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.อาจารย์ คุ้มฉันทไพศาล ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรัตนาวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สฤกษ์พงษ์ ลิ้มปิยะเชษฐียง รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ อาจารย์ ดร.ฐิติกร ยาวินไชย จารึกศิลป์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวเลิศบุรุษ ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล	18
บริบทของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	61
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปการวิจัย	77
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	95
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	96
ข หนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย	107
ค เครื่องมือในการวิจัย	124
ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	132
จ การหาคุณภาพเครื่องมือ	137
ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	145
ประวัติผู้ศึกษา	147

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	28
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ครู)	47
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงานและขนาดโรงเรียน	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม	54
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	55
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล	56
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสาร	58
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความร่วมมือ	59

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 - 2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้คิดรู้ทำเท่าทันและกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและเพิ่มความตระหนักและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นผ่านการส่งเสริมการสร้างบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษา นำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่ม และขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียน สำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2563)

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นเรื่องที่น่ามาซึ่งวิกฤตและโอกาสให้กับองค์กร ในขณะที่ผู้คนกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและพยายามปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) จะทำให้เราเห็นความสามารถและศักยภาพของคนรุ่นใหม่ที่คุ้นชินกับเทคโนโลยี ปัจจัยในการจะพัฒนาคนรุ่นใหม่คงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น หากแต่บรรยากาศที่เปิดกว้างในองค์กรก็มีส่วนสำคัญยิ่ง ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพของตนเองโดยไม่ปิดกั้น ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคที่เต็มไปด้วยกระแสการถาโถมเข้ามาของเทคโนโลยี (Disruption) ตัวองค์กร ต้อง

เข้าใจ 3 ประเด็นให้ชัดเจน คือ มุมมองที่เปลี่ยนไปของคนรุ่นใหม่ที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัล และภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (PMAT, 2563) ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และได้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นทั้งในชีวิตประจำวันและในระบบเศรษฐกิจโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) โดยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำแตกต่างกันทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพ บุคลากร หรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียน รวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียง สถานศึกษา และการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการด้วยตนเอง (เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ๆ การสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษาจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมส่วนรวม (เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียนมีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในการพัฒนาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563) จากการศึกษาวิจัยของ ญัฎฐณิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธ์ุ พิษณุประเสริฐและ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้

เทคโนโลยี และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเป็นต้นแบบที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันชะรี และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ คือ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองให้สามารถใช้สื่อดิจิทัลได้ในระดับที่คล่องแคล่ว ผู้บริหารควรมีเพื่อนหรือเครือข่ายที่มีเจตคติแนวความคิดดิจิทัล ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อระบบปฏิบัติการที่มีความพร้อมสำหรับการสื่อสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและทัศนคติ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศและสากล รวมทั้งวางผังการนิเทศโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกคอยดูแลในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่ในอำเภอทุ่งสง มีศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) เป็นศูนย์เครือข่ายที่ใหญ่ที่สุด ครอบคลุมสถานศึกษาในอำเภอทุ่งสง จำนวน 14 สถานศึกษา ซึ่งมีพันธกิจด้านดิจิทัลในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะในทศวรรษที่ 21 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยใช้เป็นตัวอย่างแก่ศูนย์เครือข่ายอื่นๆ และเป็นการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลในปัจจุบัน

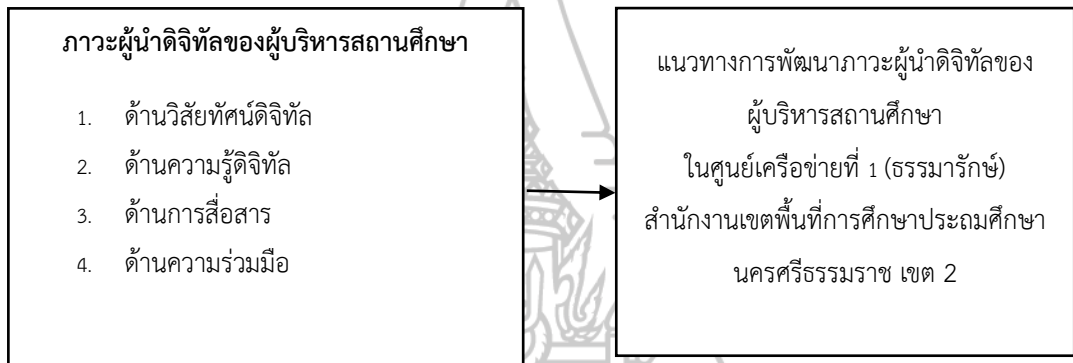
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวทางทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ชุตริตัน กายจนธนชัย (2562) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสาร และ 4) ด้านความร่วมมือ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีขอบเขต ดังนี้

4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสาร และ 4) ด้านความร่วมมือ

4.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 217 คน

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านความรู้ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสาร และ 4) ด้านความร่วมมือ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมีอิทธิพลต่อครู และมีแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติตามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา มีมุมมองเชิงกลยุทธ์ด้านวัฒนธรรม ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่หลากหลาย เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสโดยการกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา อย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัลรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างศูนย์เครือข่ายอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม รวมทั้งคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อเครือข่ายที่หลากหลายของเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ และมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

5.2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง มุมมองการบริหารงานในอนาคตด้านดิจิทัล มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่วิสัยทัศน์ในรูปแบบดิจิทัล และมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครู บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน

5.3 ด้านความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเลือกใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจต่อการนำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีความรู้ทางด้านกฎหมายและจริยธรรมต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.4 ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงทักษะ ความสามารถในการพูดคุยและการสื่อสารที่ชัดเจนทั้งในรูปแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษาที่

เข้าใจง่าย โดยมีการสร้างบรรยากาศที่ดีควบคู่กับการแสดงทัศนคติเชิงบวกระหว่างการสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารกับสมาชิกในสถานศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.5 ด้านความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงานร่วมกับบุคลากรอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีการรับฟัง ยอมรับความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล และนำปัญหามาปรับปรุง แก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลไม่น้อยกว่า 6 เดือน

5.7 สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 14 สถานศึกษา ที่ได้ระบุไว้ในเครื่องมือเท่านั้น ได้แก่ 1. โรงเรียนบ้านหนองหว้า (ชฌายานุกุล) 2. โรงเรียนวัดเขากลาย 3. โรงเรียนวัดวังหีบ 4. โรงเรียนวัดคงคาเจริญ 5. โรงเรียนบ้านคลองขุด 6. โรงเรียนบ้านนาเกิดผล 7. โรงเรียนชุมชนวัดสำโรง 8. โรงเรียนบ้านคอกข่า 9. โรงเรียนวัดศิลาราย 10. โรงเรียนวัดราษฎร์ประดิษฐ์ 11. โรงเรียนนาตาแย้ม 12. โรงเรียนบ้านน้ำพุ 13. โรงเรียนหมาราช และ 14. โรงเรียนบ้านจำปา

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการศึกษา วางแผน แก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการศึกษา วางแผน แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง

6.3 ผู้บริหารทางการศึกษาอื่น ๆ นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.3 บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
3. บริบทของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 3.2 การขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา
 - 3.3 หน้าที่ของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่แสดงออกมาจากบุคคลที่เป็นผู้นำ ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องยาก การศึกษาและการวิเคราะห์ความหมายที่เป็นที่นิยมในการเป็นผู้นำแสดงให้เห็นว่าคำจำกัดความส่วนใหญ่มักจะมุ่งเน้นไปที่ลักษณะของแต่ละบุคคลและลักษณะบุคลิกที่โดดเด่นมีมุมมองของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่างๆ กันหลายทฤษฎีดังนี้

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถ ทักษะ และกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

ประเวช รัตนเพียร (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหรือการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

กรณัฐ์ ตาแปง (2562, น. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ หรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

ธนกร จันทะนาม (2562, น. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง การยอมรับจากบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นบุคคลที่สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะชักนำและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

สุขญา โกมลวานิช (2563, น. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, น. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมมีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

Prentice (1961) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสำเร็จของเป้าหมายผ่านทิศทางของผู้ช่วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการร่วมงานกับผู้ร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Aykut et al (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสื่อสารที่มีอิทธิพลและชี้นำผู้คนไป สู่ความมุ่งมั่นและบรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยสมัครใจในสถานการณ์ที่กำหนด

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน เป็นการระดมคนเพื่อแสวงหาแรงบันดาลใจร่วมกันในการร่วมงานกับผู้ร่วมงาน เป็นผู้มีทักษะและกระบวนการสื่อสารชี้นำผู้คน มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนในการจูงใจและการมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว การอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ซึ่งมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

เอกวุฒิ ไกรมาก (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งต้องให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย และ ธิติวุฒิ หมั่นมี (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำ และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์

และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่า หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางทีก็เรียกผู้บริหาร หรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และ วิธีการให้ประสบความสำเร็จได้ ความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วม ทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้นำ จึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร โดยริเริ่ม โครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้ เนื่องจากผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น เชื่อมือ เชื่อถือ เชื่อใจและศรัทธาในตัวผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถรวมพลังให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการอย่าง ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สมบูรณ์ ศิริสรรรหิรัญ (2562) ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องเป็น “ผู้นำ มืออาชีพ” (Professional leadership) ที่ต้องบริหารจัดการความสมดุลทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนองค์กรให้ตามทันสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน บทบาท และภาวะผู้นำที่ดีขององค์กรที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำควรเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์อย่างมืออาชีพ เป็นนักเจรจาต่อรองอย่างมืออาชีพ เป็นนักพูดที่ดีมีความเป็นมืออาชีพ สามารถสร้างทีมงานและทำงาน เป็นทีมได้อย่างมืออาชีพ และอื่น ๆ ที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เช่น รู้จักวิธีการสอนงานที่ดี สามารถแก้ปัญหา ขององค์กรได้อย่างมืออาชีพ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและคน ภายนอกองค์กร มีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาล กล้าตัดสินใจแต่การตัดสินใจนั้นต้องมีความรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีศักยภาพใน การใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันกับทุกคนในองค์กร

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, น. 60 - 64) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน องค์กรที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 42) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อผู้นำหรือผู้บริหาร ในการบริหารงานจัดการความสมดุลทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนองค์กรให้รู้เท่าทันสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ในการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ โดยริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบ เนื่องจากผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น เชื่อมือ เชื่อถือ เชื่อใจและศรัทธาในตัวผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถรวมพลังให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงาน ซึ่งผู้นำสามารถสร้างอำนาจ ชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจและเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

การบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำ การศึกษาภาวะผู้นำได้ทำกันมานานและมีงานวิจัยจำนวนมากมาย ซึ่งได้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ดวงแข สุขประเสริฐ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ที่ เรียกว่า 10 p Model of Quality Leadership ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี ดังนี้ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืนหยัด 9) การบริหารคน และ 10) ความรักองค์กร

นิรุช มีพันธ์ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 12 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดีประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การเป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร 2) การนำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร คือ การมีสมรรถนะสูงการมีความคิดสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

คือ การส่งเสริมพัฒนาทีมงาน และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ การพัฒนา ความผูกพันศรัทธาและการสร้างขวัญกำลังใจ 5) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ การกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ควรมีของผู้บริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตน(Self-awareness) เป็นการตระหนักรู้ของบุคคลในการเข้าใจถึงธรรมชาติของตนเองตามความเป็นจริง ทั้งสิ่งที่ดีและสิ่งที่ขัดแย้งในตนเอง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน รู้เท่าทันอารมณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) มุมมองเชิงจริยธรรม (Internalized Moral) เป็นคุณลักษณะของบุคคลในการยึดมั่นกฎเกณฑ์ทางด้านศีลธรรมคุณธรรม ซึ่งเป็นแก่นแท้ภายในตน เพื่อนำทางในการประพฤติปฏิบัติด้วยความแน่วแน่มากกว่าจะยอมตามจากกระแสหรือแรงกดดันภายนอก 3) ความยุติธรรม (Balance Processing) เป็นกระบวนการกำกับตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถของคนแต่ละคนในการวิเคราะห์ข้อมูลและสำรวจความคิดของผู้อื่นก่อนจะตัดสินใจ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ตรงไปตรงมา มีจุดยืนทางความคิดต่อผู้ไม่เห็นด้วยและมีการไตร่ตรองความคิดเห็นเหล่านั้นก่อนจะดำเนินการใด ๆ 4) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Transparency Perspective) เป็นการแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่นไม่ใช่การปลอมแปลงหรือบิดเบือนตนเองโดยพฤติกรรมดังกล่าวส่งเสริมความไว้วางใจผ่านการเปิดเผยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันข้อมูลและการแสดงความคิดและความรู้สึกในขณะที่พยายามลดการแสดงออกถึงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม และ 5) พฤติกรรม/การปฏิบัติตนที่แท้จริง (Authentic Behavior/Acting) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกจากพื้นฐานความคิด ค่านิยม ความชอบ ความต้องการภายในตัวบุคคลที่สอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริงของเขา มิใช่เพียงเพื่อการเอาอกเอาใจผู้อื่นหรือหวังผลตอบแทน หรือหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา จนนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 9 ปัจจัย อันได้แก่ การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีความเข้าใจต่อความจำเป็นพื้นฐานและบริหารงานที่ถูกต้อง การมีหลักการในการบริหาร การมีความเข้าใจหลักในการทำงานและการปกครอง มีความรักองค์กร มีคุณธรรมตระหนักรู้ในตนเอง รวมถึงการมีมุมมองเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การบริหารงานของผู้นำตามภาวะผู้นำ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ โดยมีผู้ได้ศึกษาไว้ดังนี้

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559) กล่าวว่า นักวิชาการศึกษาภาวะผู้นำได้นำเสนอ แนวคิด ทฤษฎีไว้จำนวนมาก และมีความพยายามในการจัดกลุ่มแนวคิดทฤษฎีเพื่อให้ได้เข้าใจภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ สามารถเห็นวิวัฒนาการของทฤษฎีได้ ภาวะผู้นำหรือนักวิชาการบางกลุ่มใช้คำว่า “การจัดกลุ่มกระบวนทัศน์หรือกรอบแนวคิด (paradigm) ของภาวะผู้นำ” โดยได้อธิบายว่า วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนทัศน์หนึ่งไปสู่อีกกระบวนทัศน์หนึ่ง (paradigm shift) สำหรับวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำหรือการจัดกลุ่มกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำ ในที่นี้จะยกตัวอย่าง เพื่อให้เห็นภาพรวมดังนี้ วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมีการสรุปกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำ เริ่มจากตอนปลายของทศวรรษที่ 1940 ทฤษฎีส่วนใหญ่เน้นที่คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ตามทฤษฎีเหล่านี้ภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับ ความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะของผู้นำและตั้งแต่ตอนปลายของทศวรรษที่ 1940 ถึงตอนปลายของทศวรรษที่ 1960 รูปแบบส่วนบุคคลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเด่นของผู้นำ เมื่อเข้าสู่ตอนปลายของทศวรรษที่ 1960 ถึงตอนต้นของทศวรรษที่ 1980 การศึกษาภาวะผู้นำกลายเป็นตามสถานการณ์ เป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของผู้นำผู้ตาม และ สถานการณ์ และเมื่อเข้าสู่ตอนต้นของทศวรรษที่ 1980 ได้เกิดทฤษฎีแรงบันดาลใจ และทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความเด่นชัดหรือมีชื่อเสียงมากขึ้นในทศวรรษที่ 1990 จนถึงเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21 ก่อน ค.ศ. 1970 มีการแสดงความขงใจ หรือวิพากษ์วิจารณ์ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ไม่ได้มีการพิสูจน์ หรือตรวจสอบสมมติฐานด้วย งานวิจัยเชิงประจักษ์ แต่หลังจากนั้น ทฤษฎีและโมเดลภาวะผู้นำมากมายเริ่มมีการทดสอบ สมมติฐาน หรือมีการพัฒนาทฤษฎีที่มาจากสมมติฐาน อย่างไรก็ตามมีบางทฤษฎีและบางโมเดลที่อาจจะได้รับอิทธิพลจากงานวิจัยบางกลุ่ม และอาจจะมีการศึกษาซ้ำ ๆ อย่างเห็นชัดเจน

สุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559) ได้สรุปวิวัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตามช่วงเวลาในแต่ละยุคแต่ละสมัย ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนี้มีแนวความคิดว่า บุคคลบางกลุ่มเกิดมาพร้อมกับ ภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำซึ่งเกิดขึ้นโดยกำเนิดเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ สามารถพัฒนาขึ้นได้บุคคลบางคนมีลักษณะบางประการที่จะสนับสนุนให้พวกเขาเป็นผู้นำได้เช่น สติปัญญา (Intelligence) ความซื่อตรง (Honesty) ความน่าเชื่อถือศรัทธา (Charisma) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความมั่นคง (Integrity) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความยุติธรรม (Fairness) และความจงรักภักดี (Loyalty) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขา เหล่านี้พัฒนากลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ มีข้อโต้แย้งทางวิชาการในเวลาต่อมาจำนวนมาก ทำให้นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ค้นพบว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) ยังไม่ใช่คำตอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง เพราะมีการวิจัยทางวิชาการสนับสนุนจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ว่าบุคคลที่ไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำก็สามารถจะเป็นผู้นำได้ จึงทำให้เกิด

การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำขึ้นในยุคต่อมานำโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงและแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเด่นชัดในขณะนั้น

2. นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ที่เสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) ขึ้นมา โดยมีแนวความคิดที่ว่า ความสำเร็จของผู้นำมาจากสิ่งที่เขาประพฤติปฏิบัติมากกว่าลักษณะที่เขาเกิดมาเป็น นักวิชาการกลุ่มนี้เน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ตรงประสิทธิภาพเป็นการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติกับผู้ตาม โดยพิจารณาในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เน้นการเรียนรู้พฤติกรรมที่ ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ จากการศึกษาที่ผ่านมาในอดีต แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งเชิงคุณลักษณะ และเชิงพฤติกรรมของผู้นำ ยังไม่สามารถตอบคำถามนักวิชาการในหลายๆด้านได้อย่างเด่นชัด และยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย จึงได้เกิดการค้นคว้าเพิ่มเติมขึ้นอีกในช่วงเวลาต่อมากลายเป็นแนวคิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์(Situational theories) ขึ้น

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์(Situational Leadership Theories) นักวิชาการที่ร่วมกันพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) มีแนวความคิดว่า ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีระบบ ตามสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อความเหมาะสม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยทฤษฎีนี้จะใช้วิธีการยึดหยุ่นในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจะเป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้นำ วิธีปฏิบัติของผู้นำและผู้ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ความกดดัน เวลา สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ โครงสร้างขององค์กร และการพัฒนาขององค์กร ซึ่งเป็นไปได้ว่า บุคคลอาจจะเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ซึ่งจะแตกต่างจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ที่ทั้ง 2 แนวคิดเสนอว่า ลักษณะของผู้นำมีรูปแบบที่คงที่ตายตัว ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ แนวคิดทฤษฎีนี้มีข้อโต้แย้งทางวิชาการจำนวนมากตามมามากครั้ง กล่าวคือ ภาวะผู้นำจะไม่ปรากฏออกมาในทุกสถานการณ์ที่มีปัญหา ผู้นำที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนในสถานการณ์หนึ่งอาจทำให้ไม่สามารถยืนยันได้ว่าผู้นำจะแก้ไขสถานการณ์ใหม่ที่กำลังเผชิญนี้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อไปอยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจจะปฏิบัติงานได้ไม่มีประสิทธิภาพก็เป็นได้จึงทำให้ทฤษฎีนี้ไม่มี ความหนักแน่นน่าเชื่อถือและชัดเจนเพียงพอ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในการสร้างผลกระทบต่อเกิดกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร โดยมีทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership), ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ สร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปของแต่ละทฤษฎีเพื่อเชื่อมโยงอย่างชัดเจนว่า ภาวะ ผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล และบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) มีแนวความคิดที่ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพิเศษเหนือกว่าบุคคล ทั่วไป มีพรสวรรค์ เป็นวีรบุรุษ หรือรู้สึกว่าเป็นเทพเจ้า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีจะทำให้ผู้ตามเกิด ความเชื่อมั่น ยอมรับ หลงใหลในตัวผู้นำ มีความตั้งใจที่จะเชื่อฟังหรือทำตามคำสั่งโดยปราศจากข้อ สงสัย ซึ่งผู้นำจะประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวของผู้ตาม 2) การเป้าหมายทางอุดมการณ์อย่างชัดเจน เพื่อประกาศให้ผู้ตามทราบและสร้างความผูกพันในตัวผู้ตามให้เกิดขึ้น 3) การสื่อสารถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมี ต่อผู้ตาม 4) การแสดงความมั่นใจอย่างสูง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม หลังจากเกิดแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีขึ้น ได้มี การพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่เพิ่มเติมขึ้นอีก คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็น ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำกับผู้ตามเชื่อมโยงกันด้วยผลประโยชน์เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ตาม หรือเพื่อแลกกับความสำเร็จในการทำงาน ตามความต้องการในขั้นแรกของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยเชิงพรรณนาที่เขาได้ทำกับกลุ่มผู้นำทางการเมือง ซึ่ง Burns ได้อธิบายภาวะผู้นำ ในเชิงกระบวนการว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ ผู้นำเช่นเดียวกัน

4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์กัน ในลักษณะยกระดับความ ต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับทั้งสองฝ่ายผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ตาม โดยจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตาม ให้สูงขึ้นตามลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึก จนเกิดอุดมการณ์ขึ้น ซึ่ง ต่อมา Bass ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2559) กล่าวว่าแนวคิดพื้นฐานที่อธิบายภาวะผู้นำแบ่งได้เป็น 6 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดทางคุณลักษณะ (the trait approach) แนวคิดนี้สนใจศึกษาลักษณะของผู้นำ โดยเน้นเรื่องของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะ (trait) ในการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะท่าทางภายนอก ลักษณะภายใน เช่น เซาว์นปัญญา ความเชื่อมั่นใน ตนเอง และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น คุณลักษณะทางด้านความสามารถ คุณลักษณะทางด้านสังคม และคุณลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน

2. แนวคิดทางพฤติกรรม (behavior approach) เน้นศึกษาพฤติกรรมของผู้นำทั้งที่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลว มีทฤษฎีที่จัดอยู่ในแนวคิดทางพฤติกรรม 2 ทฤษฎี คือ

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบตาข่าย (the leadership grid) หรือเรียกชื่อตามผู้นำเสนอรูปแบบว่า The Blake and Mouton managerial grid ซึ่งจำแนกรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ผู้นำที่คำนึงถึงทั้งบุคคลและผลผลิตมากที่สุด 2) ผู้นำที่คำนึงถึงทั้งบุคคลและผลผลิตต่ำที่สุด 3) ผู้นำที่คำนึงถึงบุคคลและผลผลิตในระดับปานกลาง 4) ผู้นำที่คำนึงถึงบุคคลสูงแต่คำนึงถึงผลผลิตต่ำ 5) ผู้นำที่คำนึงถึงบุคคลต่ำแต่คำนึงถึงผลผลิตสูง

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเอกัตบุคคล (individualized leadership) มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีสวนประกอบ 2 ส่วน (dyadic theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้จะมองความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม โดยเน้นศึกษาว่าทำไมผู้นำจึงมีปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพล ตลอดจนมีผลกระทบต่อ สมาชิกบางคนของกลุ่มมากหรือน้อยต่างกันไป

3. แนวคิดทางสถานการณ์ (The contingency approach) เน้นว่าการอธิบายรูปแบบภาวะผู้นำควรครอบคลุมตัวแปรทางสถานการณ์ด้วย แนวคิดนี้ประกอบด้วย 4 ทฤษฎี คือ

3.1 ทฤษฎีทางสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's contingency theory) เป็นการเชื่อมโยงรูปแบบภาวะผู้นำที่มีแนวโน้มมุ่งคนและผู้นำที่มีแนวโน้มมุ่งงานเข้ากับสถานการณ์ 3 อย่าง คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า และผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และอำนาจที่มาจากตำแหน่งของผู้นำ

3.2 ทฤษฎีทางสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard's situational theory) เน้นตัวแปรคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับความพร้อมต่ำ ระดับความพร้อมปานกลาง ระดับความพร้อมสูง และระดับความพร้อมสูงมาก ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง 4 กลุ่มนี้จะเหมาะสมกับรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบใด ใน 4 รูปแบบต่อไปนี้ คือ รูปแบบบอกกล่าว (telling style) รูปแบบการขาย (selling style) รูปแบบการมีส่วนร่วม (participating style) และรูปแบบการมอบหมายงาน (delegating style)

3.3 ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำในแบบสนับสนุน ผู้นำในแบบกำหนดทิศทาง ผู้นำในแบบมีส่วนร่วม และผู้นำที่เน้นการประสพผลสำเร็จ 2) คุณลักษณะของสมาชิกและสถานการณ์ ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความสามารถ ทักษะ ความต้องการ และแรงจูงใจ เป็นต้น กับสถานการณ์ หรือ สิ่งแวดล้อมของงาน 3) รางวัลที่เป็นเป้าหมายของสมาชิก ผู้นำต้องมีความชัดเจนในการสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทักษะเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าสู่เส้นทางของรางวัลตามที่พนักงานต้องการ

3.4 ทฤษฎีทางสถานการณ์ ของวรูม-จาโก้ (The Vroom-Jago contingency theory) ประกอบด้วยรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้นำ 5 ระดับ คือ ผู้นำตัดสินใจโดยลำพังจนกระทั่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทีละน้อยจนถึงระดับสูงสุด (ประชาธิปไตย) การใช้คำถามในการพยากรณ์รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเลือกรูปแบบของการตัดสินใจ

4. แนวคิดทางด้านอิทธิพล (Influence approach) เป็นแนวคิดที่อธิบายอิทธิพลของภาวะผู้นำด้านไม่เป็นทางการที่เป็นเสมือนเสน่ห์ดึงดูดใจให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้มาจากตำแหน่งของผู้นำโดยตรง ทฤษฎีที่สอดคล้องกับแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดึงดูดใจ (Charismatic leadership theory) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่ดึงดูดใจ คือ มีการแบ่งปันมุมมอง และวิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำเป็นที่ชื่นชอบและควรค่าแก่การเลียนแบบ และมีคุณสมบัติที่พนักงานให้ความไว้วางใจ ซึ่งความมีอิทธิพลของผู้นำจะอยู่นอกเหนือจากตำแหน่งที่ผู้นำมี

5. แนวคิดทางด้านความสัมพันธ์ (Relational theories) ศึกษาอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของการแลกเปลี่ยนและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันประกอบด้วย

5.1 ภาวะผู้นำแบบดำเนินการ (Transactional Leadership) จะเน้นไปที่กระบวนการของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะมีลักษณะบริหารจัดการในแบบดั้งเดิม คือ เน้นความสำเร็จเรียบร้อยของงาน แต่ไม่คิดที่จะทำการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายในองค์กร

5.2 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะเน้นไปที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีลักษณะของการพยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ความเป็นผู้นำ โดยการให้ตัวอย่างและมอบหมายงานที่ไม่เพียงแต่สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล แต่ยังยกระดับความต้องการและความสามารถของลูกน้องไปสู่ระดับที่สูงกว่าด้วย

6. แนวคิดอื่น ๆ เป็นแนวคิดที่สนใจในการศึกษาลักษณะทางเชาว์ปัญญา (I.Q.) ไปสู่ลักษณะ ทางด้านอารมณ์(E.Q.) โดยการศึกษา พบว่า ลักษณะทางด้านอีคิว (Emotional Intelligence) หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำเป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรประกอบภาวะความเป็นผู้นำ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการของทฤษฎี ดังนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบตาข่ายและทฤษฎีภาวะผู้นำเอกัตบุคค 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ทฤษฎีทางสถานการณ์ของฟีดเลอร์, ทฤษฎีทางสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด, ทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมายและทฤษฎีทางสถานการณ์ของวรัม-จาโก้ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยมีทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี, ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง 5) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดึงดูดใจ และ 6) แนวคิดอื่น ๆ เป็นแนวคิดที่สนใจในการศึกษาลักษณะทางเขาว์ปัญญา (I.Q.) ไปสู่ลักษณะทางด้านอารมณ์ (E.Q.)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารแสดงออกในทางที่ถูกต้องแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564)

Sheninger, E (2014) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีเพื่อสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่มีความโปร่งใส เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างความสำเร็จที่เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้คือการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในโปรแกรมการสอน สังคมยุคปัจจุบันคือสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศหรือสังคมเครือข่ายที่มีการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว และอย่างกว้างขวาง มีความเป็นโลกาภิวัตน์ และมีความเป็นดิจิทัลสูงเป็นสังคมใหม่ที่ต้องการภาวะผู้นำดิจิทัลที่ยังคงความต้องการคุณลักษณะพิเศษบางประการแบบดั้งเดิมอยู่ เช่นความเห็นอกเห็นใจ ความผูกพันการยึดวินัย ความศรัทธาและอื่น ๆ ส่วนที่ต้องมีเพิ่มเติมคือทัศนคติใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ ภายใต้ข้อจำกัดและโอกาสของ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนภา และ สวิตา อ่อนลออ, 2563) ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งที่แสดงออกมาจากบุคคลที่เป็นผู้นำ ที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมในยุคดิจิทัล ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

รัตติภรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวถึง ความหมายภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพล ทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ทำให้เกิดการยอมรับ การยอมเสียสละ การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังทางบวกให้ผู้อื่นสามารถทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือ เปลี่ยนแปลงความพยายามของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และช่วยสร้างความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

ชูชาติ พุทธิลา (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบการจัดการศึกษาในโรงเรียน และการจัดการส่วนต่างๆ ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้การทำงานภายในโรงเรียนมีความคล่องตัว และสอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน สนองความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครู และผู้เรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ รอบคอบ รู้เท่าทันสื่อ และเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา เกิดการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายถอดวิสัยทัศน์ หรือ องค์ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่ม โอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล และการเป็นผู้นำที่สามารถใช้งานดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี สามารถจัดบริหารและสภาพแวดล้อม ให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมการทำงานด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ที่ทันสมัย ชัดเจน และรวดเร็ว ทำให้งานออกมา มีประสิทธิภาพสูงสุด

ชูดิรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุ

เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยการกำหนดภาพอนาคตในองค์กรอย่างชัดเจน ด้วยการสนับสนุนร่วมมือของบุคลากร มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัลรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กร อย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

Domeny, Jami V. (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล คือ ผู้นำที่มีความรู้และความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และมีมุมมองเชิงกลยุทธ์ของวัฒนธรรมที่เน้นที่การมีส่วนร่วมและความสำเร็จขององค์กร

Sheninger, E. (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส และมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อที่แพร่หลาย การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์เคลื่อนที่ และการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น จูงใจเสริมแรงทางบวกให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานในองค์กร มีมุมมองเชิงกลยุทธ์ของวัฒนธรรม ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส โดยการกำหนดภาพอนาคตในองค์กรอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม มีการนำดิจิทัลเข้าไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการสื่อสารด้วยวิธีการดิจิทัลรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม รวมทั้งคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่อที่แพร่หลาย เทคโนโลยีและอุปกรณ์เคลื่อนที่ และการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาคงอยู่และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีการเรียนโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ได้นิยามความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนี้

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561, น. 89) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบทำให้การจัดการโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลง

ที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียน ยุคดิจิทัลนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางดิจิทัล ที่ต้องสร้างการยอมรับทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ ในเนื้อหาวิชาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด และนอกจากนี้การใช้หลักการสื่อสารในกระบวนการของภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถใช้สื่อทางระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในการสื่อสาร ในการบริหารการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และระบบสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสารของระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ชีวิน อ่อนล่อ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และ สวิตา อ่อนล่อ (2563) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กรสูงขึ้นไป

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, น. 137) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้(Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล

Sheninger, E. (2014) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลสามารถเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาของตนโดยประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้กลายเป็นสถานศึกษาที่เตรียมผู้เรียนให้มีทักษะด้านยุคดิจิทัลที่จำเป็น

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา การดำเนินงานของผู้นำจะต้องมีความเข้าใจกระบวนการโดยเริ่มจากต้องตระหนักรู้ มีการประเมิน มีการจัดการ และรู้จักใช้สารสนเทศยุคดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคีเครือข่าย โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรได้

2.3 บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัล

บทบาทของผู้นำดิจิทัล เป็นความสามารถ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การประพฤติปฏิบัติของผู้นำที่ปฏิบัติแล้วส่งผลให้เกิดผู้ได้บังคับบัญชาการยอมรับ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำดิจิทัล ดังนี้

ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนภา และ สวิตา อ่อนลออ (2563) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ
2. การระดมทรัพยากร เพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างหลากหลายในองค์กร
3. สร้างกิจกรรมการบริการ การจัดการ และการใช้งานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้มีย่างแพร่หลายในองค์กร

4. กระจายเทคโนโลยีที่องค์กรให้ทั่วถึงทุกฝ่ายงาน
 ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่เรียกว่า Digital Leader ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จะมีบทบาทในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยการผสมผสานปัจจัย “3C” เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน, Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์
2. กำหนดเป้าหมายและผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ โดยใช้ความรู้เดิมผสมผสานกับเทคโนโลยีสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่
4. กล้าที่ตัดสินใจในการสร้างหรือพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ๆ มาแทนที่สินค้าหรือบริการเดิมที่เริ่มล้าสมัย

5. เป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการตัดสินใจ สร้างผลงานเต็มที่ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าทดลองนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ

6. เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร

ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถในหลายๆด้าน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ได้แก่ 1) Executor คือ การจัดการกับงานประจำวัน 2) Inventor, Creator คือ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 3) Entrepreneur คือ มีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ 4) Professional คือ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาทุ่มแรงและใช้งานแทนแรงงานมนุษย์ ก็เพื่อเพิ่มอัตราเร่งขององค์กรให้วิ่งตามจังหวะการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ทัน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 1. การสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 2. การระดมทรัพยากร 3. สร้างกิจกรรมการบริการ และการใช้งานด้วยเทคโนโลยี 4. กระจายเทคโนโลยีที่มีองค์กรให้ทั่วถึงทุกฝ่ายงาน 5. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. กำหนดเป้าหมายและผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 7. กล้าที่ตัดสินใจในการสร้างหรือพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ๆ 8. เป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการตัดสินใจ สร้างผลงานเต็มที่ 9. เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร 10. การจัดการกับงานประจำวัน 11. ความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาทุ่มแรง

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

การบริหารงานในสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำดิจิทัล จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและคงอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งใหม่และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมารองรับ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังนี้

กัญญารัตน์ สุขแสน และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัล ไว้ว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร (Coherent Vision and Communication Strategy)

1.1 กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Purpose): โดยกำหนดการตั้งแต่การวางแผนจากบนลงล่างโดยละเอียดไปจนถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและความสำคัญแต่ละระดับในการเข้าถึงและเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กำหนดโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลดิจิทัลขององค์กร (Architecture): โดยแบ่งการจัดการฐานข้อมูลดิจิทัลลดความซ้ำซ้อน กำหนดรายละเอียด กำหนดตัวชี้วัดเครื่องมือวัดกระบวนการและกำหนดวัฒนธรรมพื้นฐานที่มีการตอบรับอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วบนเครือข่าย

1.3 กำหนดการมีส่วนร่วมด้วยการเชื่อมโยง (Engagement): โดยใช้ระบบจำลองเสมือนจริงผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลเพื่อนำทีมของการมีส่วนร่วมแบบเสมือนจริง

2. การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง (Convergence and Connect Administrators)

2.1 จัดทำฐานข้อมูลและลงรหัส (Data collection and Coding the data) กำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลและกำหนดรหัสและการเข้าถึงข้อมูลและการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและป้องกันการนำข้อมูลไปใช้ที่อาจเกิดผลเสียกับหน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลอื่น ๆ

2.2 บริหารระบบเพื่อการเข้าถึงข้อมูล (System Management) มีความสามารถในการใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการมีตรวจสอบและติดตามจากแหล่งที่เชื่อมต่ออย่างมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์การตอบกลับแบบทันทีทันใด ที่ไม่เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (Culture and Center Learning Digital)

3.1 บริหารจัดการความร่วมมือ (Managing Collaboration) เพื่อให้การบริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีวัฒนธรรมร่วมกันโดยกำหนด เป้าหมายความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนมุมมองการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและลดความเสี่ยงภัยจากเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ

3.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) กำหนดกระบวนการจัดการความรู้ และผู้บริหารเป็นผู้นำของการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาหาความรู้ในฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ตีส่งผลที่เกิดประโยชน์กับการทำงานและลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

3.3 กระตุ้นและติดตาม (Motivating and Controlling) กระตุ้นเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และมีการกำกับติดตามแบบเชื่อมโยงในรูปแบบที่เหมาะสมแต่ละหน่วยงานในองค์กร เพื่อส่งเสริมในการ

ทำงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของ คนในองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ที่มีจำนวนมากในโลกดิจิทัลที่จะนำมาเพื่อพัฒนางานขององค์กร

ซูตริตัน กาญจนธนะชัย (2562) ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (digital leadership) จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการ 13 แห่ง และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีทักษะในการวางภาพอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

2. ความรู้ดิจิทัล การมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบนโลกดิจิทัล มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย และมารยาทและการใช้ดิจิทัล

3. การสื่อสาร การมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบของวัจนภาษา และอวัจนภาษามีความสามารถในการใช้ทักษะฟัง พูด อ่านเขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือ การร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย รวมไปถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

2. การมีความรู้และเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักกว่าจะต้องเป็นผู้นำในด้านความรู้และการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ

3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จัดการการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดเชิงนวัตกรรม

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร การสื่อสารและการเชื่อมต่อที่รวดเร็ว จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (Digital Professionalism) คือ การมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือในการเรียนรู้ดิจิทัล

3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) คือ การดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

Sheninger, E. (2014) ได้นำเสนอเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ของผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การสื่อสาร ผู้นำสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแบบเรียลไทม์ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย ไม่ใช่วิธีการทางเดียวแบบคงที่อีกต่อไป เช่น จดหมายข่าวและเว็บไซต์อีกต่อไป ข้อมูลสำคัญสามารถสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียฟรีต่างๆ และกลยุทธ์การใช้งานอย่างง่าย เพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในยุคดิจิทัล

2. ประชาสัมพันธ์ ผู้นำต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและเป็นนักเล่าเรื่องโดยใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียที่เราควบคุมเนื้อหาได้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กร

3. การสร้างแบรนด์ธุรกิจต่างๆ ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างแบรนด์เชิงบวกที่เน้นด้านบวกของวัฒนธรรมสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจของชุมชน และช่วยดึงดูด รักษาครอบครัวเมื่อมองหาสถานที่ส่งลูกไปสถานศึกษา

4. ความผูกพัน/การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้นำต้องเข้าใจว่าสถานศึกษาควรสะท้อนชีวิตจริงและอนุญาตให้นักเรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ผ่านการใช้เครื่องมือที่ใช้นอก สถานศึกษาผู้นำด้านดิจิทัลเข้าใจดีว่าเราต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียน และอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์ของการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิดนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงทางการสอนที่สำคัญเนื่องจากมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างชุดทักษะที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงระดับโลก การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหา ซึ่งสังคมต้องการ

5. การเติบโต/การพัฒนาอย่างมืออาชีพ ด้วยการเพิ่มขึ้นของโซเชียลมีเดีย ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลของตนเอง และเครือข่ายความร่วมมือภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย รับทรัพยากร เข้าถึงความรู้ รับคำติชม เชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน และหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่พิสูจน์แล้วเพื่อปรับปรุงการสอน การเรียนรู้ และความเป็นผู้นำ

6. จินตนาการใหม่ การเริ่มเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทักษะที่จำเป็นของนักเรียน ผู้นำต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น ในการทำเช่นนั้น ผู้นำต้องมีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะและพลวัตที่รวบรวมพื้นที่และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่

7. โอกาส เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ดำเนินการหาวิธีปรับปรุงโปรแกรมที่มีอยู่ ทรัพยากร และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้นำด้านดิจิทัลใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อกันผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลายด้านของวัฒนธรรมสถานศึกษา

จากข้อมูลองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดสามารถสังเคราะห์ได้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	ประเด็นวิจัย	ผู้วิจัย					ความถี่
		กัญญา รัตน์ สุข แสน และ ประ ทุมทอง ไตรรัตน์ (2563)	ชุตีรัตน์ กาญจน ธนชัย (2562)	ทินกร บัวชู และ ทิพ ภาพร บัวชู (2562)	เอกรัตน์ เชื้อวัง คำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564)	Sheninger, E. (2014)	
1	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	5
2	ความรู้ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	5
3	การสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	5
4	ความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	5
5	การหลอมรวมระบบ การบริหารที่เชื่อมโยง	✓			✓		2
6	ความสามารถในการ นำข้อมูลและ เครื่องมือมาใช้			✓	✓	✓	3
7	จริยธรรมในการใช้ ดิจิทัล				✓		1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ประเด็นวิจัย	ผู้วิจัย					ความถี่
		กัญญา รัตน์ สุข แสน และ ประ ทุมทอง ไตรรัตน์ (2563)	ชุตีรัตน์ กาญจน ชนชัย (2562)	ทินกร บัวชู และ ทิพ ภาพร บัวชู (2562)	เอกรัตน์ เชื้อวัง คำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564)	Sheninger, E. (2014)	
8	ความผูกพัน/การ เรียนรู้ของนักเรียน					✓	1
9	โอกาส					✓	1

จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2563), ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย (2562), ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562), เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564) และ Sheninger, E. (2014) เมื่อสังเคราะห์งานวิจัยแล้ว พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของ ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย (2562) ครอบคลุมองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อำนาจประกอบที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย (2562) มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากมีความถี่สูงสุดและมีประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาครบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความรู้ดิจิทัล 3) การสื่อสาร และ 4) ความร่วมมือ

วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง มุมมองการบริหารงานในอนาคตด้วยดิจิทัล มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในรูปแบบดิจิทัล และมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน

ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการ เลือกใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจต่อการนำ

ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีความรู้ทางด้านกฎหมายและจริยธรรมต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกให้เห็นถึงทักษะ ความสามารถในการพูดคุยและการสื่อสารที่ชัดเจนทั้งในรูปแบบวจนภาษาและอวจนภาษา โดยมีการสร้างบรรยากาศที่ดีควบคู่กับการแสดงทัศนคติเชิงบวกระหว่างการสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงานร่วมกับบุคลากรอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีการรับฟัง ยอมรับและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล และนำปัญหามาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. บริบทของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทและสภาพการจัดการศึกษาของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (2563) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 101 ถนนชัยชุมพล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80110 โทรศัพท์ 0-7541-1670 โทรสาร 0-7542-0426 <http://www.nst2.obec.go.th> มีเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ ทุ่งสง ทุ่งใหญ่ ฉวาง นาบอน บางขัน พิปูน ช้างกลาง และถ้าพรหมรา

ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่ในอำเภอทุ่งสง ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากตัวเมืองนครศรีธรรมราช ประมาณ 60 กิโลเมตร มีเทศบาล 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลปาก

แพรง มีทางหลวงแผ่นดิน 4 สาย ทางหลวงจังหวัด 1 สาย เป็นอำเภอ ที่มีการคมนาคมสะดวก ติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ สุราษฎร์ธานี ตรัง พัทลุง กระบี่ และเป็นชุมทางรถไฟ อำเภอทุ่งสงมีพื้นที่ประมาณ 602,977 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 501,860.02 ไร่ หรือประมาณร้อยละ 8.08 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด (จังหวัดนครศรีธรรมราชมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 9,942.50 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6,214,064 ไร่) สภาพทางเศรษฐกิจ อำเภอมีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น 420,385 ไร่ ครอบครัวยุทธ จำนวน 12,796 ครอบครัวยุทธ มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตดำเนินการและประกอบการจำนวน 39 แห่ง มีสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงขนาดใหญ่ จำนวน 13 แห่ง มีธนาคาร จำนวน 11 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธประมาณ 144,899 คน ศาสนาอื่นๆ ประมาณ 2,707 คน (ที่ทำการปกครอง อำเภอทุ่งสง, 2564) ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่ในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ 1.โรงเรียนบ้านหนองหว้า (ชมาชนุกูล) 2. โรงเรียนวัดเขากลาย 3. โรงเรียนวัดวังหีบ 4. โรงเรียนวัดคงคาเจริญ 5. โรงเรียนบ้านคลองขุด 6. โรงเรียนบ้านนาเกิดผล 7. โรงเรียนชุมชนวัดสำโรง 8. โรงเรียนบ้านคอกช้าง 9. โรงเรียนวัดศีลาราย 10. โรงเรียนวัดราษฎร์ประดิษฐ์ 11. โรงเรียนนาตาแย้ม 12. โรงเรียนบ้านน้ำพุ 13. โรงเรียนหमारาช และ 14. โรงเรียนบ้านจำปา ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) มีศักยภาพและโอกาส หากมองในภาพรวม พอที่จะสรุปศักยภาพและปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนา ได้ดังนี้

1. ที่ตั้งอยู่ในอำเภอทุ่งสง เป็นศูนย์กลางส่วนราชการต่างๆ และเป็นศูนย์กลางของการคมนาคม ทั้งทางรถไฟ และรถยนต์ เป็นเส้นทางผ่านไปสู่อำเภอต่างภาคใต้ตอนล่าง และเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจของอำเภอทุ่งสง และจังหวัดใกล้เคียง มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อได้ทุกจังหวัดและอำเภอ ทำให้มีความสะดวกในการสัญจรไปมา ติดต่อกันต่างจังหวัด ต่างอำเภอได้ดี
2. ระบบเศรษฐกิจดี ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ ด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะยางพารา และสวนผลไม้ ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมเกษตรในอนาคตลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ สลับภูเขาสูง เป็นแหล่งต้นน้ำลำคลองหลายสาย มีป่าไม้ค่อนข้างสมบูรณ์ เป็นการเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรม
3. มีแหล่งเรียนรู้มากมาย เนื่องจากอำเภอทุ่งสงมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สำคัญหลายแห่ง ประชาชนจากอำเภอหรือจังหวัดใกล้เคียง เดินทางมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก
4. มีสถานศึกษาทุกระดับ ประชาชน ส่วนใหญ่มีความรู้ และตื่นตัวในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง การประกอบอาชีพ และอื่นๆ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปด้วยดี (ที่ทำการปกครอง อำเภอทุ่งสง, 2564)

3.2 การขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา

ทิศทางการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ ยกระดับคุณภาพผู้เรียน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่การพัฒนาตามศาสตร์พระราชา และพระบรมราโชบาย

คุณภาพ หมายถึง บรรลุเป้าหมาย ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม บริการที่ดี
บริการ หมายถึง ยิ้มแย้มแจ่มใส ฉับไวบริการ เอาใจใส่งาน ผู้รับบริการพอใจ
พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการน้อมนำศาสตร์พระราชาและพระบรมราโชบายมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดถึงพัฒนาภูมิทัศน์ของสำนักงาน และหน่วยงานในสังกัดให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา
9. ส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบการนิเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถให้บริการที่เป็นเลิศ
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้จัดทำกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาชาติ กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มี

คุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เป้าประสงค์

1. สถานศึกษา หรือศูนย์เครือข่ายการศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ใน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ
2. สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล

3. สถานศึกษา และหน่วยงานในสังกัดทุกระดับมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

4. สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา

5. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2564)

ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ว่าด้วยศูนย์เครือข่ายการศึกษา พ.ศ. 2554 ว่าด้วยโครงสร้างศูนย์เครือข่ายการศึกษา ดังนี้

1. ศูนย์เครือข่ายเป็นศูนย์การดำเนินงานเพื่อร่วมมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในศูนย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใกล้เคียงกัน
2. จัดตั้งศูนย์เครือข่ายการศึกษาโดยกำหนดให้รวมสถานศึกษาเข้าเป็นศูนย์เครือข่ายการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาภายในศูนย์ ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถใช้ทรัพยากรดำเนินกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนการสอนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. คณะกรรมการศูนย์ ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกรรมการและให้คณะกรรมการศูนย์เลือกประธานและรองประธานศูนย์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลกำหนดแนวทางส่งเสริมสนับสนุนศูนย์เครือข่าย
5. ศูนย์เครือข่ายจัดให้มีสำนักงานศูนย์เป็นสถานที่อำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาในศูนย์ สำหรับการประสานงาน ประชุม และมีสื่อเครื่องมือที่ทันสมัย โดยคณะกรรมการศูนย์พิจารณาตามความเหมาะสม

3.3 หน้าที่ของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาธิ์)

หน้าที่ของศูนย์เครือข่ายจัดให้สถานศึกษาในศูนย์ได้ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในศูนย์ มีประธานศูนย์ รองประธานศูนย์ และคณะกรรมการศูนย์รับผิดชอบดูแล และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการของศูนย์
 2. กำหนดแนวทางเพื่อประสานการดำเนินงานภายในศูนย์
 3. กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยไม่ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมายอื่น
 4. พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์ตามความจำเป็น
 5. ประเมินและรายงานผลดำเนินงานของศูนย์ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2
 6. ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2, 2563)
- ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มีจะการจัดประชุมประจำเดือน และมีการประชุมครั้งใหญ่ในแต่ละภาคเรียน โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 สถานศึกษา เข้าร่วมเสวนาเกี่ยวกับแนวทางกับขับเคลื่อนนโยบาย ชี้แจงเป้าหมายที่กำหนดในศูนย์เครือข่าย เช่น โครงการพัฒนา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทดสอบ นานาชาติต่างๆ ให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันสำคัญ ต่างๆ ทางศาสนา พระมหากษัตริย์ กิจกรรมวันครู กิจกรรมกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ และกิจกรรมการแข่งขัน ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 (ระดับศูนย์เครือข่าย) มีความสำคัญโดยตรงกับ ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ซึ่ง กิจกรรมนี้ประธานศูนย์เครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์เครือข่าย จะต้องประชุมวางแผน กำหนดวันแข่งขัน สรรหากรรมการจัดการแข่งขัน และจะต้องมีเว็บไซต์สำหรับ ให้ครู และบุคลากรในศูนย์เครือข่ายทุกคนสามารถเข้าไปศึกษา เกณฑ์การสมัคร และสมัครผ่าน เว็บไซต์ดังกล่าว ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จำเป็นจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) ทุกคนจะต้องรับผิดชอบดูแลคนละ 1 กลุ่มสาระ และ ประชุมย่อยในกลุ่มสาระที่ตนเองดูแล ต้องมีการนำนโยบาย วิธีการจัดการแข่งขันไปขยายผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการ ดำเนินงานต่างๆ ให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อศูนย์เครือข่าย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

วาสนา พลชาย และ ละดา ดอนหงษา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทาง ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 360 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5

ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี รองลงมาคือด้านการพัฒนาในวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ด้านการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัล ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยี และด้านการวัดและประเมินผล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กวิวิท บินสะอาด (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2563 จำนวน 444 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน นำมาสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น .985 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google Form สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe และการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีประสพการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การปรับปรุง
 อย่างเป็นระบบ แตกต่างกัน ส่วนการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุค
 ดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหาร และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาภาวะ
 ผู้นำเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ควรดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนา
 ผู้บริหารทั้งด้านเจตคติ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีปลูกฝังบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติ
 เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน มีมาตรการ
 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันให้มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
 เช่นเดียวกัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำ หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล การประชุมอบรม
 เชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ณัฐธัญญา พรพทุมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์
 (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
 เพศ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะใน
 การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976 และ
 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ
 สมมติฐานโดยการทดสอบค่าสถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างที่
 ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 351 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ
 ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิ
 ทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตาม
 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า
 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053) 3) ข้อเสนอแนะในการ
 พัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนด
 วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรม
 การเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับ

มีอาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

สุรรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันชะรี และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 561 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยจำแนกตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองให้สามารถใช้สื่อดิจิทัลได้ในระดับที่คล่องแคล่ว ผู้บริหารควรมีเพื่อนหรือเครือข่ายที่มีเจตคติแนวความคิดดิจิทัล ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อระบบปฏิบัติการที่มีความพร้อมสำหรับการสื่อสาร ผู้บริหาร ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาทักษะและทัศนคติ ให้สามารถใช้อย่างชาญฉลาดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ อย่างรอบรู้ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลทั้งใน

ระดับท้องถิ่น ประเทศและสากล รวมทั้งวางแผน การนิเทศโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกคอยดูแลใน ลักษณะกัลยาณมิตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 เป็นการวิจัย เอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 10 แหล่งเพื่อ สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในการประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเป็นแบบ ประเมินแบบตรวจสอบรายการ และแบบปลายเปิดเพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความ เทียบตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

ภานุเดช แสงลุน, ชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำด้าน ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของ ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 487 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57-0.88 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้าน ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีการตีความและนำเสนอแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพปัจจุบันของ ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ คาดหวังของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล (PNIModified = 0.67) ด้านความสามารถทางดิจิทัล (PNIModified = 0.64) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางดิจิทัล (PNIModified = 0.56) และด้านการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทางดิจิทัล (PNIModified = 0.28) ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล นโยบาย การวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพร้อม จัดสรรทรัพยากรด้านดิจิทัลเพื่อการนำมาสนับสนุนกิจกรรมการวางแผน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและครุมีส่วนรวมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย

นายมูฮำหมัดรุซลัน ลีอบากะลูติง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2564 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน รวมทั้งหมด 338 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.982 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ (3.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูง ให้

เพียงพอต่อการรองรับการใช้งานของระบบบริหารจัดการศึกษาทั้งของสถานศึกษาและห้องเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหลายๆ วิธี เช่น การให้ความรู้การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น (3.2) ด้านความรู้ดิจิทัล มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงานและการบริหารจัดการศึกษา (3.3) ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองให้มาก และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เพจเฟซบุ๊กของสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง และบุคลากรภายนอกอื่น ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (3.4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้อาจจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

เอื้องอรุณ อ่อนทุม, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 317 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม แบ่งตามขนาดสถานศึกษา และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดกลยุทธ์ สร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรม ทำแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับมาตรฐานงาน (2) ด้าน

การพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (3) ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการวิเคราะห์ปัญหาเป็นระบบ ริเริ่มพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษารายงานติดตามผล และปรับปรุง (4) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ใช้ฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ (5) ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ให้อิสระทางความคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Domeny, Jami V. (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลและการนำดิจิทัลไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้านี้ เพื่อกำหนดระดับความสำคัญระหว่างตัวภาวะผู้นำทางดิจิทัลและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในการสร้างแบบจำลองทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สืบเอาต์ มาตรฐาน ISTE สำหรับผู้บริหารและมาตรฐาน ISTE สำหรับครูเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการศึกษานี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเครื่องมือที่จัดตั้งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานเหล่านี้อย่างแน่นอน เครื่องมือสำรวจของผู้ดูแลระบบที่ใช้ในการศึกษานี้คือ "การประเมินความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่" และเครื่องมือสำรวจของครูที่ใช้ในการศึกษานี้คือ "แบบสำรวจประสิทธิภาพตนเองของเทคโนโลยีสำหรับนักการศึกษา" ผู้เข้าร่วมการศึกษาค้นคว้านี้เป็นครูใหญ่ระดับประถมศึกษาและครูจากรัฐมิสซูรี ผลการวิจัยพบว่าไม่มีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลของครูใหญ่และการนำดิจิทัลของครูไปใช้ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองมีจุดอ่อนพบความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างมาตรฐาน ISTE แต่ละรายการสำหรับผู้ดูแลระบบและมาตรฐาน ISTE โดยรวมสำหรับผู้ดูแลระบบ ซึ่งบ่งชี้ว่า International Society for Technology in Education มีมาตรฐานที่เหมาะสมในการชี้แนะและชี้แนะผู้นำในบทบาทของตนในฐานะผู้นำดิจิทัลในทำนองเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างมาตรฐาน ISTE สำหรับครูแต่ละคนและมาตรฐาน ISTE สำหรับครูโดยรวม ซึ่งแนะนำว่า International Society for Technology in Education ก็มีมาตรฐานที่เหมาะสมในการแนะนำและชี้แนะครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังได้วิเคราะห์ข้อมูลประชากรตามอายุและประสบการณ์ สิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารมากกว่าอายุหรือประสบการณ์หลายปีคือความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการศึกษานี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นที่การรวมเทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยเฉพาะ อาจารย์ใหญ่ที่มีรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อำนาจแก่ครูของตนและสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่สนับสนุนนวัตกรรม ผลการศึกษาค้นคว้านี้สนับสนุนความจำเป็นที่ครูใหญ่ต้องเชื่อมช่องว่างระหว่างครูที่มีประสบการณ์น้อยกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำเช่นนั้น สิ่งสำคัญสำหรับผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้าง

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งเป็นที่ที่พนักงานได้รับแรงบันดาลใจและรู้สึกว่ามีพลังที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะที่การบูรณาการเทคโนโลยีจะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้นำด้านดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับอิทธิพลในการสนับสนุนวัฒนธรรมที่เป็นนวัตกรรมสำหรับพนักงานของตุนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

Zhong. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สารระการวัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสารระการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ตามมาตรฐาน ISTE-A ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สารระการวัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลนั้นรวมถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชน การเรียนรู้ดิจิทัลเป็นสารระการวัดในการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนสารระการวัดของการปรับปรุงระบบรวมถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรที่มีการแข่งขันและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ การเป็นพลเมืองดิจิทัล จะถูกระบุว่าเป็นตัวกรองข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

Agustina, R., et.al. (2020). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของอาจารย์ใหญ่ที่มีต่อแนวทางปฏิบัติของครูอาชีวศึกษาโดยอาศัยความไว้วางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมีส่วนร่วมในการทำงาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดผลกระทบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของครูใหญ่ที่มีต่อการฝึกสะท้อนความคิดของครูอาชีวศึกษา โดยอาศัยตัวแปรของความไว้วางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมีส่วนร่วมในการทำงาน การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์เส้นทางด้วยการสร้างแบบจำลองโดยใช้ SEM (AMOS) กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือครูระดับอาชีวศึกษา 637 คน (N=340 หญิง และชาย N=297 คน) ในเมืองมาลันงายา จังหวัดชวาตะวันออก ประเทศอินโดนีเซีย นักวิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 86 ข้อเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ตามการประมาณค่าของแบบจำลองพหุดี มีความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรห้าตัวที่ใช้ ตัวแปรของความไว้วางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมีส่วนร่วมในงานมีส่วนอย่างมากต่อตัวแปรที่แทรกแซงสรุปได้ว่าตัวแปรกลั่นกรองช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับกรอบงานสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางดิจิทัลกับแนวทางปฏิบัติที่สะท้อนความคิดของครู ความสัมพันธ์ใหม่ที่เกิดขึ้นนี้เป็นการสนับสนุนโดยตรงของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับ 0.120 และความสัมพันธ์โดยตรงที่เกิดขึ้นระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและแนวปฏิบัติที่ไตร่ตรองของครูที่ 0.168 ความสัมพันธ์นี้ส่งผลต่อการกระทำของครู ผลลัพธ์เหล่านี้บ่งชี้ว่าครูชื่นชมความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ซึ่งทั้งสองสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ครูรู้สึกมีแรงบันดาลใจและ

ต้นตอที่จะได้ไตร่ตรองการเรียนรู้ของพวกเขา เนื่องจากผู้นำที่มีบุคลิกดิจิทัลครูถือว่าผู้นำที่มีบุคลิกดิจิทัลเปิดกว้างมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะปล่อยให้พวกเขาจัดการชั้นเรียน

Eberl & Drews (2021: 122-134) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริม พัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

Hamzah, NH, Nasir, MKM & Wahab, JA. (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของอาจารย์ใหญ่ต่อการสอนดิจิทัลของครูในช่วงการระบาดของโควิด-19 ในมาเลเซีย เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งล่าสุดของระบบการศึกษา โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดการระบาดของ COVID-19 กระทรวงศึกษาธิการของมาเลเซีย (MOE) ได้ริเริ่มที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้ คือ เพื่อระบุระดับของภาวะผู้นำทางดิจิทัลที่แสดงโดยครูใหญ่ ระดับของแนวทางปฏิบัติในการสอนดิจิทัลของครู และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของครูใหญ่ที่คาดการณ์ระดับการสอนดิจิทัลของครู ครูระดับมัธยมศึกษาประมาณ 400 คนในเขต Hulu Langat, Selangor มีส่วนร่วมในการศึกษานี้ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าระดับความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่แสดงโดยครูใหญ่และแนวปฏิบัติการสอนดิจิทัลของครูอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม, ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคนทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง การถดถอยหลายครั้งพบว่า การเป็นพลเมืองดิจิทัลเท่านั้นที่เป็นตัวทำนายที่ชัดเจนของการสอนดิจิทัลของครู ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบโปรแกรมความเป็นผู้นำทางดิจิทัลมีความสำคัญและสามารถช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนได้ แม้จะเกิดวิกฤตการระบาดของโควิด-19

Turgut Karakos (2023) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและการปรับปรุงโรงเรียนที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แนวคิดและผลกระทบสำหรับการวิจัยในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลต่อความพยายามในการปรับปรุงโรงเรียนที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล และเพื่อเสนอแนะถึงผลกระทบต่อการศึกษในอนาคต จากผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงโรงเรียนเป็นแนวทางที่แตกต่างในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาที่ช่วยเพิ่มผลลัพธ์ของนักเรียนเช่นเดียวกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนในการจัดการการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การปรับปรุงโรงเรียนอย่างยั่งยืนกลายเป็นความพยายามที่ซับซ้อนและมีพลวัตมากขึ้นในสถานการณ์ใหม่เหล่านี้ ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลจึงกลายเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีแนวโน้มในการยกระดับความสามารถของโรงเรียนให้ทันกับความต้องการของสภาพแวดล้อมดิจิทัล

ความเป็นผู้นำที่กว้างขึ้นของผู้บริหารจะสามารถสร้างความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดระหว่างความเป็นผู้นำและการปรับปรุงโรงเรียนไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 217 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน จากนั้นนำมากำหนดตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ครู)

ที่	โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนบ้านหนองหว้า (ชฌายนุกูล)	50	32
2	โรงเรียนวัดเขากลาย	13	8
3	โรงเรียนวัดวังหีบ	18	12
4	โรงเรียนวัดคงคาเจริญ	11	7
5	โรงเรียนบ้านคลองขุด	11	7
6	โรงเรียนบ้านนาเกิดผล	8	5
7	โรงเรียนชุมชนวัดสำโรง	17	11
8	โรงเรียนบ้านคอกช้าง	18	12
9	โรงเรียนวัดศีลาราย	14	9
10	โรงเรียนวัดราษฎร์ประดิษฐ์	8	5
11	โรงเรียนนาตาแย้ม	9	6
12	โรงเรียนบ้านน้ำพุ	17	11
13	โรงเรียนนมหาราช 3	9	6
14	โรงเรียนบ้านจำปา	14	9
	รวม	217	140

1.3 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ง) ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลมีดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ประธานศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมรักษ์) จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีเครื่องมือในการศึกษาวิจัย 2 แบบ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด และ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

2.1.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ (Likert, 1971, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารัักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ภาคผนวก ค)

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2) สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา

4) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective congruence: IOC) ระหว่างนิยามของตัวแปรกับข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.75 ถึง 1.00 (ภาคผนวก จ)

5) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .92 (ภาคผนวก ฉ)

7) จัดทำแบบสอบถามด้วย google form ที่ผ่านการหาความเที่ยงแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ากรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จากนั้นร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปร

2) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากครูปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา จำนวน 140 คน และกลุ่มที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลมีดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ประธานศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) จำนวน 1 คน โดยทำตามขั้นตอนดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมเอกสารประกอบการเข้าถึงแบบออนไลน์ไปยังโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) ปีการศึกษา 2566

3.1.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมเอกสารประกอบการเข้าถึงแบบออนไลน์ไปยังสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) ปีการศึกษา 2566 โดยการสแกน QR Code

3.1.3 ผู้วิจัยทำการติดตามข้อมูลการตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์ผ่านทาง google form เมื่อผ่านไป 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามจำนวน 115 ฉบับ แล้วทำการติดตามอีกครั้งจนได้ข้อมูลครบถ้วนในสัปดาห์ที่ 3 ทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกจำนวน 19 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.71

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์เพื่อประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนัดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมดำเนินการสัมภาษณ์ตามความสะดวกของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ในภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.50 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์
เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์
การทำงานและขนาดโรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	35	26.10
หญิง	99	73.90
รวม	134	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	42	31.30
30 – 39 ปี	64	47.80
40 – 49 ปี	24	17.90
50 ปีขึ้นไป	4	3.0
รวม	134	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	23.13
5 - 15 ปี	78	58.21
16 - 25 ปี	22	16.42
มากกว่า 25 ปี	3	2.24
รวม	134	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	17	12.70
ขนาดกลาง	85	63.40
ขนาดใหญ่	32	23.90
รวม	134	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สอนจำนวน 140 คน การวิจัยครั้งนี้ได้แบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 95.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์
เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1	วิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.38	0.48	มาก
2	ความรู้ดิจิทัล	4.49	0.39	มาก
3	การสื่อสาร	4.42	0.48	มาก
4	ความร่วมมือ	4.44	0.51	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.43	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย
ที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม อยู่
ในระดับมาก ($M = 4.43, SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า ความรู้ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.49, SD = 0.39$) รองลงมา
ได้แก่ ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44, SD = 0.51$) การสื่อสารค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($M = 4.42, SD = 0.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($M = 4.38, SD = 0.48$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการบริหารงานด้วยดิจิทัล	4.28	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น	4.25	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา	4.40	0.70	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย	4.47	0.69	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้	4.51	0.61	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.39	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$, $SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$, $SD = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.47$, $SD = 0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้สื่อ ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมต่อการบริหารงาน	4.47	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.49	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการใช้สื่อ ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา สถานศึกษา	4.54	0.66	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจต่อการบริหารงาน	4.56	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และ ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล เพื่อสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษามี ความเข้าใจตรงกัน	4.47	0.68	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านกฎหมาย ต่อการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	4.34	0.71	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้าน จริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา	4.57	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.49	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาธิราช) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49, SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านจริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57, SD = 0.51$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจต่อการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.56, SD = 0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านกฎหมายต่อการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34, SD = 0.71$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสาร

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการสื่อสารได้ อย่างเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร ด้วยการเลือกใช้อุปกรณ์สื่อสารที่เป็น เทคโนโลยีใหม่ๆ	4.44	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและยอมรับในสิ่ง ที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล	4.49	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสาร ในรูปแบบวจนภาษาและอวจนภาษาได้ อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	4.34	0.75	มาก
4	เมื่อท่านสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษา ท่าน มักจะรับรู้ได้ถึงทัศนคติเชิงบวกทางความคิด ของผู้บริหาร	4.38	0.73	มาก
5	การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	4.40	0.65	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุ เป้าหมาย	4.47	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.42	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.42, SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและยอมรับในสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ($M = 4.49, SD = 0.62$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.47, SD = 0.62$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารในรูปแบบวิจนภาษาและอวิจนภาษาได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34, SD = 0.75$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความร่วมมือ

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (M)	เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ส่วน แปดผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงาน	4.34	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.42	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง	4.45	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความรับผิดชอบ	4.36	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังข้อมูล และข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผลจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	0.65	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		
		ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	เบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน	4.54	0.60	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหาร	4.46	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.44	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44, SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54, SD = 0.60$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังข้อมูล และข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผลจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.50, SD = 0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34, SD = 0.71$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสรุปพอสังเขปในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

**ประเด็นที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา
งานในสถานศึกษา ดังนี้**

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาในปัจจุบัน ดิจิทัลถือเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของทุกคน ทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนก็ต้องพึ่งพาดิจิทัลในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่จัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ยิ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ โปรแกรม แอปพลิเคชันต่าง ๆ ทั้งในการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินงบประมาณ การบริหารทั่วไป และที่สำคัญคือการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นทั้งในการจัดการและการสืบค้น การสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายแก่ผู้เรียน”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นต่อองค์กร และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนของคนและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกคนในสังคมต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยปัจจุบันดิจิทัลกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต สังคม เข้าสู่ยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล นำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาให้ทันสมัย รวดเร็ว อีกทั้งนำพาองค์กรให้ทันการเปลี่ยนแปลง”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “เนื่องจากนโยบายและจุดเน้น จุดพัฒนาของผู้บริหารในยุคปัจจุบันหรือผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านดิจิทัล เพราะตอนนี้การทำงานทุกอย่างไม่ว่าทั้งในกระทรวงทุกกระทรวง โดยเฉพาะด้านการศึกษา จะมีการเน้นพนักงานดิจิทัลแพลตฟอร์มนำมาใช้ในยุคปัจจุบัน ทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เกี่ยวกับเรื่องการบริหารการศึกษา เกี่ยวกับ

เรื่องการพัฒนาครู ล้วนแล้วแต่อยู่ในดิจิทัลแพลตฟอร์มทั้งนั้น ความเป็นผู้นำทางด้านดิจิทัล คือ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ คำชี้แนะ สามารถให้ความรู้กับคุณครูได้ ดัชนีตัวชี้วัดความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหาร คือ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ในทุกๆ เรื่อง”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนางานในสถานศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัลเป็นแรงผลักดันอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการจัดการศึกษาอย่างมากที่สุด การบริหารจัดการ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เปลี่ยนบทบาทของ ผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลได้ ใช้ความสามารถที่จะเข้าใจในบริบทที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากร ให้เกิดการยอมรับ เทคโนโลยีนวัตกรรมและสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการ บริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้”

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ 1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนางานในสถานศึกษา โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลและสามารถนำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อาทิ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินงบประมาณ การบริหารทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารวิชาการ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพบริบทในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล ควรมีแนวทางอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำดิจิทัล จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความคิดเชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประโยชน์ของดิจิทัลต่อการพัฒนาการศึกษา อาจจำเป็นต้องให้เห็นต้นแบบจากหลาย ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เน้นการใช้ดิจิทัล และประสบความสำเร็จเป็น

ที่ยอมรับเชื่อถือจากคนส่วนใหญ่ จากการได้ฟัง เสวนา สัมผัสแนวคิดของผู้นำดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ในเชิงวิสัยทัศน์ขององค์กรกับดิจิทัลและการกำหนดกลยุทธ์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นๆ ตัวอย่าง วิสัยทัศน์ “เราจะเป็นองค์กรคุณภาพด้วยดิจิทัล” โดยกำหนด กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงบประมาณ
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารทั่วไป
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารวิชาการ
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานเทคโนโลยีดิจิทัล”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล ควรมีแนวทาง ดังนี้ 1) ควรมีการสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งสู่สังคมดิจิทัล 2) ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำดิจิทัลสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) ควรเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมดิจิทัล และ 5) ควรมีการคิดค้นนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “ควรมีการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้กำหนดทิศทางกลยุทธ์ และพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “ในเรื่องของการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำด้านการกำหนดทิศทางดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับตนเองก่อนว่า ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาก้าวล้ำอย่างก้าวกระโดด และเป็นเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน ไม่ว่าจะเราอยู่ที่ใดก็สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้ตลอดชีพ เพราะฉะนั้นกลยุทธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดทิศทางเป็นอันดับแรก การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะด้านระบบอินเทอร์เน็ต หรือการติดต่อต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเว็บไซต์ หรือไลน์ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นคนกำหนดนโยบายว่า เราจะมีการเดินทางไปอย่างไรเกี่ยวกับการศึกษาด้านผู้เรียน ด้านบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการให้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับชุมชน หรือผู้ปกครอง สิ่งเหล่านี้จะเห็นว่า ปัจจุบันทุกกระทรวง ทบวง และหน่วยงานต่าง ๆ มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูลได้ การศึกษาของกระทรวงศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นการจัดการศึกษาต้นแบบ มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการเป็นผู้นำการกำหนดทิศทาง การใช้เทคโนโลยี กำหนดกลยุทธ์ และมุ่งไปสู่การนำพาสถานศึกษาให้มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีด้านดิจิทัล ส่งผลไปถึงมีการกำหนดทิศทางของประเทศชาติให้ไปในทิศทางใดที่ถูกต้อง เหมาะสม ดังนั้น สิ่งนี้จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาสถานศึกษา คือ ต้องพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ ให้มีการเตรียมพร้อม และช่วยในเรื่องของงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีทิศทาง หรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนแล้วว่าจะให้ไปในทิศทางใด เมื่อเตรียมทุกอย่างพร้อม อีกสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยการให้มี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือมีการจัดการอบรมในรูปแบบของการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องทักษะพื้นฐานที่จำเป็นการทำงานหรือในการใช้งานในยุคปัจจุบันนี้ให้มีความพร้อม และต้องเป็น ครูและบุคลากรที่พร้อมในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อให้ลูกๆนักเรียนของเราเป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สามารถที่จะสื่อสาร หรือสื่อสารในลักษณะของการใช้เทคโนโลยีต่างๆ หรือ สื่อสารโดยใช้ความสามารถตนเองในการแนะนำผู้ปกครองในการใช้สื่อเทคโนโลยี การใช้ ชีวิตประจำวัน และใช้ประโยชน์อีกอย่างคือใช้ในการศึกษาต่อโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย และที่สำคัญถ้านักเรียนของเรามีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้ ก็จะทำให้ประเทศชาติของเราพัฒนาได้มากขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล ควรมีแนวทาง ดังนี้

1) การสร้างและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์สู่สังคมยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวางแผนโดยวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีเข้ากับจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน กำหนด วิสัยทัศน์ เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเทคโนโลยี นิเทศติดตามและนำผลมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา

2) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวางแผนพัฒนาโดยเตรียมแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการใช้ ICT โดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานสู่การแข่งขัน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความเป็นกันเองกับสมาชิกในองค์กร ภายใต้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ในการสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่

3) การพัฒนาความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวางแผนและการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรโดยมีบุคลากรที่เป็นแกนนำหลักในการพัฒนาความรู้ความสามารถ บูรณาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ องค์กรผ่านทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการวัดและประเมินผลการทำงานของ บุคลากร เพื่อการพัฒนา

4) การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวางแผนกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการสนับสนุนให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรม เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัล ชื่นชมยกย่องผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน

5) การคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวางแผน กำหนดแนวทางอย่างสร้างสรรค์ โดยการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้

สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยเสริมแรง เชิงบวก สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่องในการพัฒนาผู้เรียนด้วยเทคโนโลยี”

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล สามารถสรุปเป็นแนวทางต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยการเปิดโอกาสให้ตนเองได้เข้าร่วมประชุมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังการเสวนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากองค์กรต้นแบบภาครัฐและเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ควรจัดการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ และการวิจัยเพื่อพัฒนางานเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

4) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งต้องสามารถสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถรับรู้และเกิดความเข้าใจตรงกันได้ และควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง สู่ความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ประเด็นที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ควรมีแนวทางอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “ส่งเสริมการใช้งาน ใช้ประโยชน์จากแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ให้รู้สึว่าดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของตัวเราและชีวิตประจำวัน จากนั้นค่อย ๆ พัฒนาการเรียนรู้ระบบปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จำเป็นจากง่ายไปหายาก การจัดระบบสารสนเทศ การเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศ การติดตามงานโดยผ่านระบบดิจิทัลจนถึงความสำคัญจำเป็น ความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบด้านการใช้ดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ควรมีการพัฒนาและสนับสนุนด้านต่าง ๆ คือ 1) พัฒนผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน จัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ 2) พัฒนา

ผู้บริหารให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) สนับสนุนนโยบายระดมทุน เพื่อสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฯลฯ”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ การส่งเสริมให้ผู้บริหาร ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดิจิทัล การส่งเสริมให้ผู้บริหารให้เห็นความสำคัญของการใช้ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจ และต้องศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ก่อนว่า การที่เราจะมีวิสัยทัศน์ในเรื่องดิจิทัลนั้น อันดับแรกให้ผู้บริหารเปิดใจว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีในโลกของเรามีวิวัฒนาการต่าง ๆ ที่ก้าวกระโดดเร็วมาก ดังนั้นวิสัยทัศน์สำคัญที่สุดคือ ต้องเปิดใจ เปิดกว้าง ยอมรับ หรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือมีการพัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้า ในเรื่องการของความเป็นผู้นำ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดี การศึกษาก็ส่งผลให้สถานศึกษา ครู หรือบุคลากร ตัวของผู้เรียนได้รับการพัฒนา และมีการพัฒนาการเรียนการสอนที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ หรือผู้เรียนนั้นมีศักยภาพในตัวของเขาเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน ตั้งแต่การที่เราจะกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลนั้น ต้องทำความเข้าใจกับครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา ว่าเราจะมีกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของโรงเรียนหรือสถานศึกษาของเราไปในรูปแบบใด ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เป็นสถานศึกษาที่มีความทันสมัย ไม่ล้าหลัง และยอมรับในสิ่งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลปัจจุบัน ต้องมีการเปิดใจกว้าง และต้องมีความเป็นผู้นำยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องยอมรับว่าถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาของเรานั้นจะล้าหลังและไม่สามารถที่จะแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้ ที่สำคัญคือ ควรคำนึงถึงผู้เรียนได้รับการพัฒนาที่ต่อเนื่องหรือไม่ และสามารถที่จะเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนหรือไม่ ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งใช้ข้อมูลที่ป้อนเข้าไป การจัดการเรียนการสอนสุดท้ายผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร ดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะถ้าวางแผนดี ผลที่ตามมาก็จะแก้ปัญหาและพัฒนาได้ตรงจุดมากขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “วิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการมองภาพอนาคต มุมมองเกี่ยวกับดิจิทัล เพื่อการจัดการศึกษาที่ทันสมัยโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมองภาพอนาคตทางดิจิทัล สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถวางทิศทาง กำหนด เป้าหมาย นโยบาย กลยุทธ์ มีการวางแผน

อย่างเป็นระบบ สามารถจูงใจด้วยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นำนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ”

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถสรุปเป็นแนวทางต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรทำการวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาสู่การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจะควรเห็นความสำคัญในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ในสถานศึกษาของตนเอง
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนสามารถเห็นภาพเป้าหมายในอนาคตโดยการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในรูปแบบต่าง ๆ
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

ประเด็นที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ดิจิทัล ควรมีแนวทางอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “ควรอบรมปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความสำคัญจำเป็นที่คนคิตที่มีต่อดิจิทัล ความเจริญและพัฒนาการทางเทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน ดิจิทัลกับการพัฒนาองค์กร และการปฏิบัติการใช้ดิจิทัลในชีวิตประจำวัน และดิจิทัลกับระบบการบริหารการศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “1) ควรส่งเสริมให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต 2) ควรสร้างความเข้าใจเพื่อให้มีวิจรรย์ญาณในการใช้สื่อดิจิทัล 3) ควรสร้างความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย 4) ควรส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสืบค้น ข้อมูลผ่าน Search engine รู้จักช่องทางการค้นหาข้อมูลซึ่งเป็นฐานรากในการพัฒนาของผู้ใช้งาน”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ดิจิทัล คือ ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ดิจิทัล”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีความกระตือรือร้น และมีความตระหนักรู้เป็นอย่างดีว่าจะแนะนำครู และบุคลากรของเรา และจะให้ความรู้แก่ผู้เรียนของเราอย่างไร และสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้การช่วยเหลือชุมชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบดิจิทัลเป็นอันดับแรก สร้างให้ครูมีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีเป็น และสร้างให้ตนเองและครูมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยสิ่งใดเป็นสิ่งใหม่ให้เรียนรู้ สิ่งไหนเป็นสิ่งเก่าก็ควรพัฒนาต่อยอดให้เกิดการเพิ่มความรู้ทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศ ไม่ใช่มีแต่ข้อมูลแต่ไม่ได้จัดให้เป็นรูปแบบสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ด้านดิจิทัล ก็ไม่สามารถนำข้อมูลเบื้องต้น ข้อมูลพื้นฐาน มาปรับใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศได้ ทำให้การทำงานในสถานศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สูงสุดในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ด้านดิจิทัล เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งในประการแรกในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “การพัฒนาความรู้ดิจิทัลการของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาเนื้อหาสาระด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ มีวิจรรย์ญาณใน การคัดสรรสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความน่าเชื่อถือและเหมาะสม สามารถเข้าถึงความรู้จากอินเทอร์เน็ต สื่อสารด้านดิจิทัล ใช้เครื่องมือและประโยชน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัลเพื่อนำมาใช้ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้”

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ดิจิทัล สามารถสรุปเป็นแนวทางต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาของตนเอง

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ดิจิทัลของผู้บริหาร ทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมล Video Conference การแชร์ข้อมูล เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงช่องทางใน

การค้นหาข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการคัดกรองข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถปรับตนเองให้เข้ากับโลกดิจิทัล

4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลเพื่อสร้างอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ส่งเสริมการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้จัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

ประเด็นที่ 5 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะด้านการสื่อสาร ควรมีแนวทางอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “การพัฒนาให้มีทักษะด้านการสื่อสารจำเป็นต้องเริ่มจากการเลือกใช้เครื่องมือ สมรรถนะ รู้จักโปรแกรม แอปพลิเคชัน ต่าง ๆ การฝึกและใช้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำจากชีวิตประจำวัน จากการติดต่อสื่อสารทั่วไป ประสานงานติดต่อราชการ การประชาสัมพันธ์ หรือความบันเทิงทั่วไป”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “ควรมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) สร้างความน่าเชื่อถือ 2) บริบทของสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) เนื้อหาด้านการสื่อสาร 4) ความชัดเจน 5) ศักยภาพในการรับส่งสาร 6) ช่องทางการส่งข่าวสาร 7) ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอในการสื่อสาร”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการสื่อสาร คือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะสื่อสารไปยัง ครู และบุคลากรสถานศึกษา หรือบุคคลภายนอก รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ แหล่งที่มา การสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ในการสื่อสารไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นด้านดิจิทัลอย่างเดียว แต่อาจจะมีการพูดคุยในลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารสามารถให้ความรู้กับทุกคน ทั้งครู ผู้เรียน ชุมชน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งทักษะในการสื่อสารอันดับแรกคือ การสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร มีความคิดที่เป็นส่วนร่วม โดยสามารถที่จะมีการจัดการศึกษาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดจากความเป็นพี่ เป็นน้อง ที่สามารถพูดคุยให้คำปรึกษา แนะนำกันได้ในทุก ๆ เรื่อง เช่น ในการสื่อสารกับคุณครูจะต้องสื่อสารกันอย่างกัลยาณมิตร สื่อสารโดยใช้คำพูดที่ดีต่อกัน บางครั้งไม่ได้สื่อสารกันโดยตรง แต่อาจจะนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการสื่อสาร เช่น การสื่อสารผ่านทางไลน์ การพิมพ์ข้อความสื่อสารกันผ่านอินเทอร์เน็ต ในการสื่อสารกับผู้ปกครองชุมชน ก็สื่อสารกันอย่างกัลยาณมิตรในเชิงบวก มีการแนะนำสิ่งดี ๆ ต่าง ๆ ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทางที่ถูกต้อง เป็น

ต้น การสื่อสารมีการสร้างเครือข่ายที่มั่นคงจากทุกภาคส่วน ถ้าผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ผลตอบรับกับสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “การสื่อสารดิจิทัลนับเป็นความพยายามขององค์กรในการสื่อสารออนไลน์ องค์กรส่วนใหญ่ในทุกวันนี้ใช้ช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย ตั้งแต่การเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โฆษณาแอป การประชุมผ่าน วิดีโอ การแชทบนมือถือ การเขียนบทความผ่านบล็อก การส่งข้อความผ่านอีเมลหรือสิ่งพิมพ์ดิจิทัล ตลอดจนการโทรศัพท์หากัน แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีการสื่อสารดิจิทัล ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ 1) การสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับบุคคลในสถานศึกษาแบบเป็นกันเอง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำความเข้าใจในเรื่องที่สื่อสารได้เป็นอย่างดี 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูลได้เป็นอย่างดี”

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ 5 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะด้านการสื่อสาร สามารถสรุปเป็นแนวทางต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร โดยเริ่มจากการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารในรูปแบบดิจิทัลต่าง ๆ การเลือกใช้โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ และฝึกฝนวิธีการใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการสื่อสาร รวมทั้งควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสื่อสารในแต่ละครั้งได้อย่างถูกต้องครบถ้วนอย่างมีเหตุผล
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ในทุก ๆ เรื่อง โดยอาจมีการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาจากทุกภาคส่วน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ในการประสานงานกับบุคคลภายในสถานศึกษาแบบเป็นกันเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด และสามารถนำข้อมูล ย้อนกลับเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดที่จำเป็นต้องแก้ไข

ประเด็นที่ 6 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ควรมีแนวทางอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า “การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกสถานศึกษาต้องเล็งเห็นความสำคัญเล็กๆ เหล่านี้ โดยการเริ่มต้นที่ผู้นำขององค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้เสียสละ มีวิสัยทัศน์ เห็นองค์กรเป็นสำคัญ สัมพันธภาพที่ดีทั้งในองค์กรและบุคคลภายนอก การสร้างทีมและพัฒนาทีมงาน โดยเริ่มจากการปรับทัศนคติผู้บริหารให้เป็นไปในทิศทางของผู้นำที่พึงประสงค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารในภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทีมงานจนกลายเป็นผู้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ จากนั้นให้หัวหน้ากลุ่มงาน หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาทีมงานของผู้นำต้นแบบในการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา พัฒนา และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จจากกิจกรรมกลุ่มของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม จากการวิเคราะห์ห้ององค์กร โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกมิติอย่างเป็นทางการวงจรรคุณภาพ PDCA และมีการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างให้กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า “ เริ่มจาก 1) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน 2) การสนับสนุนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงการสอนเผยแพร่การสอนที่ดี โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการความสะดวก 3) ส่งเสริมด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้อย่างต่อเนื่อง”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า “ผู้บริหารจะต้องไม่เป็นผู้บริหารที่นั่งติดเก้าอี้ การบริหารที่ดีคือ ต้องฟังเสียงส่วนใหญ่ ฟังเสียงชุมชน ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องการให้ผู้บริหารจัดการศึกษาไปในทิศทางใด สถานศึกษาแต่ละที่จะมีบริบทไม่เหมือนกัน ดังนั้นสถานศึกษาที่อยู่บนตอยก็จะจัดการศึกษาที่ส่งเสริมอาชีพ ให้นักเรียนจบมาแล้วมีอาชีพที่มั่นคง สอนการเกษตร นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนในสถานศึกษา การจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยหลายภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และในเรื่องต่าง ๆ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการระดมสมองในการกำหนดแผนการจัดการเรียนให้ไปในทิศทางใด จากนั้นมีการนำมากำหนดทิศทาง เพื่อให้ทุกภาคส่วนทุกคนได้ภาคภูมิใจที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้กับลูกหลานของตนเอง และ

ทำให้เกิดแรงจูงใจในการช่วยและสามัคคีกันในการวางแผน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และการสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุดคือการเสริมแรงทางบวก เช่น ครูพาผู้เรียนแข่งขันทักษะต่างๆ ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชย มีการมอบเกียรติบัตรให้ผู้เรียน ครูผู้ฝึกสอน เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น การที่จะทำงานอะไรก็แล้วแต่จะต้องมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น พูดคุยกันอย่างกัลยาณมิตร สามัคคี และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน การเตรียมงาน การประชุมต่างๆ เพื่อให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ไม่ติดขัด และความร่วมมือในการขอข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ปกครอง ผ่านออนไลน์ การรายงานการเยี่ยมบ้านในระบบสารสนเทศ สิ่งเหล่านี้ต่างต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็วมากขึ้น และที่สำคัญต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดผลดีต่อสถานศึกษาต่อไป”

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 2) การอำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งทางตรงและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างความสัมพันธ์ของทีม 5) การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม 7) การสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ 6 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สามารถสรุปเป็นแนวทางต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณค่า และความสำคัญในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง โดยสิ่งแรกที่ผู้บริหารพึงกระทำ นั่นคือการปรับทัศนคติของตนเอง และพยายามทำความเข้าใจถึงกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจของกันและกัน ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารเข้าถึงหัวใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจก็จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีการส่งเสริม

ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถสรุปพอสังเขปในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนางานในสถานศึกษา เนื่องจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิต จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกดิจิทัล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลและสามารถนำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อาทิ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และที่สำคัญคือการบริหารวิชาการ รวมถึงควรมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพบริบทในปัจจุบัน ฉะนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเร่งพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จึงควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงศูนย์เครือข่ายทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลแล้วก็จะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยการเปิดโอกาสให้ตนเองได้เข้าร่วมประชุมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังการเสวนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากองค์กรต้นแบบภาครัฐและเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ควรจัดการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ และการวิจัยเพื่อพัฒนางานเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทาง การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งต้องสามารถสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถรับรู้และเกิดความเข้าใจตรงกันได้ และควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง สู่ความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรทำการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาสู่การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจะควรเห็นความสำคัญในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ในสถานศึกษาของตนเอง

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนสามารถเห็นภาพเป้าหมายในอนาคตโดยการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในรูปแบบต่าง ๆ

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

4. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาของตนเอง

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ดิจิทัลของผู้บริหาร ทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมล Video Conference การแชร์ข้อมูล เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงช่องทางในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการคัดกรองข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ในโลกดิจิทัล

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเอกลักษณ์ของสถานศึกษา จนสามารถนำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

5. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะด้านการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร โดยเริ่มจากการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารในรูปแบบดิจิทัลต่าง ๆ การเลือกใช้โปรแกรมแอปพลิเคชันต่าง ๆ และฝึกฝนวิธีการใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการสื่อสาร รวมทั้งควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสื่อสารในแต่ละครั้งได้อย่างมีเหตุผล

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ในทุก ๆ เรื่อง โดยอาจมีการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาจากทุกภาคส่วน

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียในรูปแบบต่าง ๆ ในการประสานงานกับบุคคลภายในสถานศึกษาแบบเป็นกันเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด และสามารถนำข้อมูล ป้อนกลับเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดที่จำเป็นต้องแก้ไข

6. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

6.1 ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณค่า และความสำคัญในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง โดยสิ่งแรกที่ผู้บริหารพึงกระทำ นั้นคือการปรับทัศนคติของตนเอง และพยายามทำความเข้าใจถึงกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจของกันและกัน ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารเข้าถึงหัวใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจก็จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา

6.2 ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีการส่งเสริมด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือในสถานศึกษาในการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ รวมทั้งวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัย ได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 **ประชากร** ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 217 คน

1.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 140 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ด้วยการพิจารณาอัตราส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

1.2.3 **ผู้ให้ข้อมูลหลัก** ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งประธานเครือข่ายที่ 1 จำนวน 1 คน

1.2.4 **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายชื่ออยู่

ระหว่าง 0.75 – 1.00 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ .92 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผ่านการหาคุณภาพด้านความถูกต้อง ความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลวิจัยจากแบบสอบถามในรูปแบบ google form พร้อมทั้ง QR code ของแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ไปยังสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 140 ฉบับ และได้รับการส่งกลับแบบสอบถามทั้งสิ้น 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.71 และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสรุป และนำข้อมูลมาเรียบเรียงเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความรู้ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร และ วิสัยทัศน์ดิจิทัลตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษามีการ

ปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น

2) ด้านความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านจริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจต่อการบริหารงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านกฎหมายต่อการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3) ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและยอมรับในสิ่งที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร ด้วยการเลือกใช้อุปกรณ์สื่อสารที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารในรูปแบบวงจภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

4) ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังข้อมูล และข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผลจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษานำปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงาน

1.3.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
มีแนวทาง ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรทำการวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาสู่การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญ และ

ความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาของตนเอง

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ดิจิทัลของผู้บริหาร ทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมล Video Conference การแชร์ข้อมูล เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงช่องทางในการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการคัดกรองข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

4) สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จัดประชุมเสวนาเพื่อนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มาสังเคราะห์จัดทำเป็นนโยบาย และแนวทางในการเตรียมความพร้อม พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5) ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติ เสวนา และศึกษาดูงานจากสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ทำให้เกิดความรวดเร็ว ทันสมัย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงานนั้นๆ

6) ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยการเข้าร่วมประชุม รับฟังการเสวนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์เครือข่าย หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งวางแผนกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเอกลักษณ์ของสถานศึกษา จนสามารถนำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา

9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสาร กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจาก

ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ในทุก ๆ เรื่อง โดยอาจมีการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาจากทุกภาคส่วน

10) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารในรูปแบบดิจิทัลกับบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความชัดเจน น่าเชื่อถือในการสื่อสาร

11) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับทัศนคติของตนเองในการยอมรับการทำงานร่วมกันของหลายฝ่าย คำนึงถึงคุณค่า และความสำคัญในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง

12) มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

13) ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศ และการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีการส่งเสริมด้านจริยธรรม จรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรเริ่มต้นจากการเห็นคุณค่าและความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รวมทั้งศูนย์เครือข่ายในเขตพื้นที่การศึกษา และตัวของผู้บริหารเองจะต้องร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา ในส่วนของศูนย์เครือข่ายในเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ และในส่วนของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองนั้นก็ควรมีการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง และควรสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือในสถานศึกษาในการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ รวมทั้งวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การยกระดับองค์กรให้มีคุณภาพและมีการบริการที่เป็นเลิศ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลายมาสู่การพัฒนาตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสว่า “ปัจจุบันนี้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญของบ้านเมือง เราจึงควรสนับสนุนให้มีการคิดค้นเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาวะและความต้องการของประเทศขึ้นใช้เองอย่างจริงจัง ถ้าเราสามารถคิดค้นได้มากเท่าไร ก็จะเป็นการประหยัดและช่วยให้สามารถนำไปใช้ในงานต่าง ๆ ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นเท่านั้น” แก้วคำสอนของพ่อ พระบิดาแห่งเทคโนโลยีไทย. (2560) และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของตนเอง นำไปสู่การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนในสถานศึกษาของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญญา พรบุทุมชัยกิจ, อุดมพันธ์ุ พิชญ์ประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ทองพันชั่ง (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พลชาย และ ละดา ดอนหงษา (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า

1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญในการบริหารงานด้วยดิจิทัล มีการจัดประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ให้เป็นศูนย์เครือข่ายแกนนำในทุกๆ ด้าน เช่น โรงเรียนบ้านหนองหว้า(ชฌายานุกุล) ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษานำร่องในการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยใช้ระบบการทดสอบ RT Exam เป็นการทดสอบที่สามารถรอกคะแนนและแปลผลในระบบได้ทันที ทำให้การทดสอบมีความรวดเร็ว แม่นยำ ลดการใช้กระดาษ และได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษานำร่องการใช้ระบบการทดสอบออนไลน์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (O-NET) สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) จึงได้รับความไว้วางใจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในเรื่องความพร้อมทางด้านเครื่องมือดิจิทัล ความพร้อมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ยังสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา พร้อมทั้งยังมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและสามารถปฏิบัติตามแผนการที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกรัตน เชื้อวงศ์ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2)ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ดิจิทัลนับเป็นส่วนสำคัญสำหรับแนวทางการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

2) ความรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 2 ส่วนใหญ่ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม สำหรับการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ผู้เรียนไม่สามารถมาเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จึงมีการจัดประชุมออนไลน์เพื่อหา แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์เช่นนี้ จำเป็นต้องมีการเรียนออนไลน์ โดยส่งเสริมให้ ครูสร้างสื่อ นวัตกรรมดิจิทัลมาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียนมากที่สุด และยัง สนับสนุนให้ครูส่งผลงานสื่อ นวัตกรรมดิจิทัลตามโครงการคลังสื่อดิจิทัลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (คลังสื่อดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2565) จนได้รับรางวัลยอดเยี่ยมหลายรางวัล และสามารถนำ ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมี ความรู้ทางด้านกฎหมายและจริยธรรมต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอันจะส่งผลให้เป็นสถานศึกษา แห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันชะรี และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการนิเทศ และติดตามด้วยระบบดิจิทัล ตามลำดับ

3) การสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีทักษะ ความสามารถในการพูดคุย และการสื่อสารที่ชัดเจน ทั้งในรูปแบบวจนภาษาและอวจนภาษา โดยมีการสร้างบรรยากาศที่ดีควบคู่กับการแสดงทัศนคติเชิง บวกระหว่างการสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและ นำไปสู่เป้าหมายเดียวกันการสื่อสารจึงผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีการจัดประชุม เสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับการขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ การจัดทำ ผลงานวิชาการ การส่งผลงาน Best Practices และการนำผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ไปศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยการนำสื่อ

นวัตกรรมดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะพงศ์ คงกระพันธ์ (2566) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่า ด้านการสื่อสารยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา เมฆนิล (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4) ความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงานร่วมกับบุคลากร อย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีการรับฟัง ยอมรับและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล และนำปัญหามาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แต่ละสถานศึกษามีเว็บไซต์เผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรมต่างในสถานศึกษา และมีช่องทางเว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ก และอื่นๆ ในการประสานงานของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ และชุมชน สามารถประสานงาน ให้คำปรึกษา แสดงความคิดเห็นเสนอแนะการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับ ปรับแก้ในส่วนที่ยังบกพร่อง โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัค ไยดี (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญ ของการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือโดยเชิญทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจ กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนในการพัฒนาสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ร่วมกันและควรแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดเก็บ และดูแลระบบข้อมูลให้สามารถเรียกใช้ได้สะดวก มีเครื่องมือดิจิทัลที่เพียงพอต่อการใช้งานของนักเรียน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะด้านผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนวิเคราะห์ และป้องกันภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่อง ชมเชย พร้อมทั้งให้กำลังใจและเสริมแรงทางบวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและด้วยความจริงใจ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์จนบรรลุตามเป้าหมายได้

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความรู้ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลในปัจจุบัน

3.1.2 ข้อเสนอแนะด้านหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) หน่วยงานควรจัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างเสริมทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่มีไปใช้ในการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาได้อย่างทันท่วงที

2) หน่วยงานควรจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กวินท์ ปินสะอาด. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหารศึกษาระดับปริญญาโท) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, สงขลา.*
- กรณีภูฏี ตาแปง. (2562). *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหารศึกษาระดับปริญญาโท) มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา, พะเยา.*
- กัญญารัตน์ สุขแสน, และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(7), 129-146.*
- กรมการปกครอง อำเภอทุ่งสง. (2564). *สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานอำเภอทุ่งสง. สืบค้นจาก https://www.tungsong.com/NakhonSri/amphur_new/thungsong/ThungsongT02.html.*
- แก้คำสอนของพ่อ พระบิดาแห่งเทคโนโลยีไทย. (2560). สืบค้นจาก https://www.prachachat.net/rama9royalfuneral/news-58529#google_vignette.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์ศิริธรรมออฟเซ็ท.*
- ดวงแข สุขประเสริฐ, และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), 496-511.*
- ชัยภูณภัค ไยดี. (2561). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารดุชนิพนธ์บัณฑิตทาง สังคมศาสตร์, 8(1), 150-164.*
- ชีวิน อ่อนล่อ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา, และสวิตา อ่อนล่อ. (2563). *ภาวะผู้นำยุค ดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 10(1), 108-119.*

- ชูติรัตน์ กาญจนธัญชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- ชูชาติ พุทธลา. (2561). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). *แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ*. สืบค้นจาก <http://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2018/06/>.
- ไชยา ภาวะบุตร. (ม.ป.ป.). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(1). สืบค้นจาก <https://jeal.snru.ac.th>.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.
- ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ. (2560). *ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy*. สืบค้นจาก <https://www.dharmniti.co.th/%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%84-digital-economy/>.
- ณัฐธินิชา พรปฐมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, และพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู, และทิพาพร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร*, 7(8), 285-294.
- ธนกร จันทะนาม. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธีรศักดิ์ อุประมัย อุปไมยอริชัย, และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- นิรุธ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1994-2013.
- ประเวช รัตนเพียร. (2561). การสำรวจวรรณกรรมลักษณะผู้นำ. *วารสารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 37(1), 43-59.
- ปิยะพงศ์ คงกระพันธ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 61-74.
- พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย, และธิติวุฒิ หมั่นมี. (2561). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0. *วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(1), 1-13.
- พิชญ์พิมล สุนทะวงค์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ภานุเดช แสงลุน, ชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 5*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(41). สืบค้นจาก <https://jeal.sru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=1188&FileArticle=1188-ArticleTextFile20221218135727.pdf>.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. (รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นายมุฮัมมัดรุซลัน ลือบาเกตุติง (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). *ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน, 1(3), 53-63.*
- เลอศักดิ์ ตามา, และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 224-240.*
- วาสนา พลชาย, และละดา ดอนหงษา. (2563). *ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทักษะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. อุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). วิทยาลัยพินิจบัณฑิต, หนองบัวลำภู.*
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2559). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. สืบค้นจาก books.google.co.th > books.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร. (รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สุขญา โกลมวานิช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต). ขอนแก่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.*
- สุรรัตน์ รอดพัน, นเรศ ชันชะรี, และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(35), 36-45.*
- สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2562). *หน่วยที่ 11 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้นจาก <http://www.nst2.go.th>.
- _____. (2565). คลังสื่อดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต
2. สืบค้นจาก <https://www.nst2.go.th/?p=318453>.
- _____. (2563). ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ว่า
ด้วยศูนย์เครือข่ายการศึกษา พ.ศ.2554. หนังสือราชการที่ ศธ 04070/2064 ลงวันที่ 9
มิ.ย. 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). แผนปฏิบัติ
ราชการ 4 ปี พ.ศ. 2561-2564. สืบค้นจาก <https://www.mdes.go.th>.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- อัจฉรา เมฆนิล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, สกลนคร.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์, และวัลลภา อารีรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. การ
ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 886-893.
- เอกวุฒิ ไกรมาก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เอื้องอรุณ อ่อนทุม, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Aykut, Apinya, Billy, Crystal, Gilbert and Ritina. (2008). *The Definition of Leadership*.
Retrieved from https://blogs.warwick.ac.uk/cwgl0/entry/the_definition_of.

- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi ., Nurhadi. D. (2020). Influence of the Principal's Digital Leadership on the . from <https://www.ijlter.org> > ijlter > article iew
- Eberl, Julia & Drews, Paul (2021) *Digital Leadership - Mountain or Molehill? A Literature Review conference*. 16th International Conference on Wirtschaftsinformatik: Duisburg & Essen, Germany.
- Domeny, Jami V. (2017). The Relationship between Digital Leadership and Digital Implementation in Elementary Schools. ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Southwest Baptist University Web site: <http://www.proquest.com/en-US/products/dissertations/individuals.shtml>.
- Hamzah, NH, Nasir, MKM & Wahab, JA. (2021). The Effects of Principals' Digital Leadership on Teachers' Digital Teaching during the Covid-19 Pandemic in Malaysia. *Journal of Education and e-Learning Research*, 8(2), 216- 221. <https://doi.org/10.20448/journal.509>.
- PMAT. (2564,/13/สิงหาคม). ฝ่าสังเวียนดิจิทัลไปกับผู้นำยุคใหม่. สืบค้นจาก <https://www.khonatwork.com/post/>.
- Prentice, W.C.H. (1961). Understanding Leadership. *Harvard Business Review* , BEST OF HBR , 102-109.
- Sheninger, E. (2014). 7 Pillars Of Digital Leadership In Education – TeachThought from <https://www.teachthought.com> > 7-pillars.
- _____. (2021). 100 Digital Leadership ideas in 2021 school culture from <https://www.pinterest.com> > esheninger.
- Turgut Karakose. (2023). Digital Leadership and Sustainable School Improvement A Conceptual Analysis and Implications for Future Research. *Educational Process International Journal*, 12(1), 7 – 18.
- 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

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

1. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว.0602.16 (ว) / 530

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิทยา ทอมเกตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาภิบาล) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อททกฟ๑๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกิตติ์ สิริวัฒนาทากุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร และวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย
สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ตวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สัญญาชัย พูลสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 53๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.บุญเลิศ ธานีรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๔3๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา และวิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2
รับเลขที่ 1639
วันที่ 22 พ.ย. 2566
ตรา



ที่ อว.0602.16 (พ) / 876

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางจิราภรณ์ เรืองรักษ์

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๘๖๖



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมประเทศ
นครศรีธรรมราช เขต 2
รับเลขที่ 1640
วันที่ 22 พ.ย. 2566
เวลา _____



ที่ อว.0602.16 (ข) / 822

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางอรอนงค์ พรหมวิฑาร

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับดิจิทัล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3556-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 2
 รับเลขที่ 1638
 วันที่ 22 พ.ย. 2566
 เวลา



ที่ อว.0602.16 (น) / 822

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางบำเพ็ญ หนูกลีบ

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะ
 ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมาธิราช) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 2

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์
 ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับดิจิทัล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูล
 โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้
 หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรัมย์)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
 รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 822

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายธนวัฒน์ สวนจันทร์

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รอ ป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนป: ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย

1. หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือ
2. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือ

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๖๕๘



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันดี

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถาม ไปทดลองกับครู โรงเรียนวัดจันดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรพกรวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์ แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๗๗๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ ๑ (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ ๑ (ธรรมารักษ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ จำนวน ๑๔ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองหัว (ชมาอนุกุล) โรงเรียนวัดเขากลาย โรงเรียนวัดวังทึบ โรงเรียนวัดคงคาเจริญ โรงเรียนบ้านคลองซุด โรงเรียนบ้านนาเกิดผล โรงเรียนชุมชนวัดสำโรง โรงเรียนบ้านคอกช้าง โรงเรียนวัดศิลาราย โรงเรียนวัดราษฎร์ประดิษฐ์ โรงเรียนนาตาแย้ม โรงเรียนบ้านน้ำพุ โรงเรียนนมหราช ๓ และโรงเรียนบ้านจำปา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (ว) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหว้า(ขมายนุกูล)

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศนุรุช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 32 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขากลาย

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน
จำนวน 8 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น
ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (ว) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังหีบ

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำจิตลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 12 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๗๗๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคงคาเจริญ

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 7 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองขุด

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 7 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 5 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสำโรง

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 11 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอกช้าง

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 12 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศิลาราย

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 9 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์ประดิษฐ์

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 5 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาตาแย้ม

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 6 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำพุ

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 11 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาราช 3

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 6 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ที่ อว.0602.16 (บ) / 776

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจำปา

ด้วยนางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูในโรงเรียนของท่าน จำนวน 9 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรอง

ละสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนป

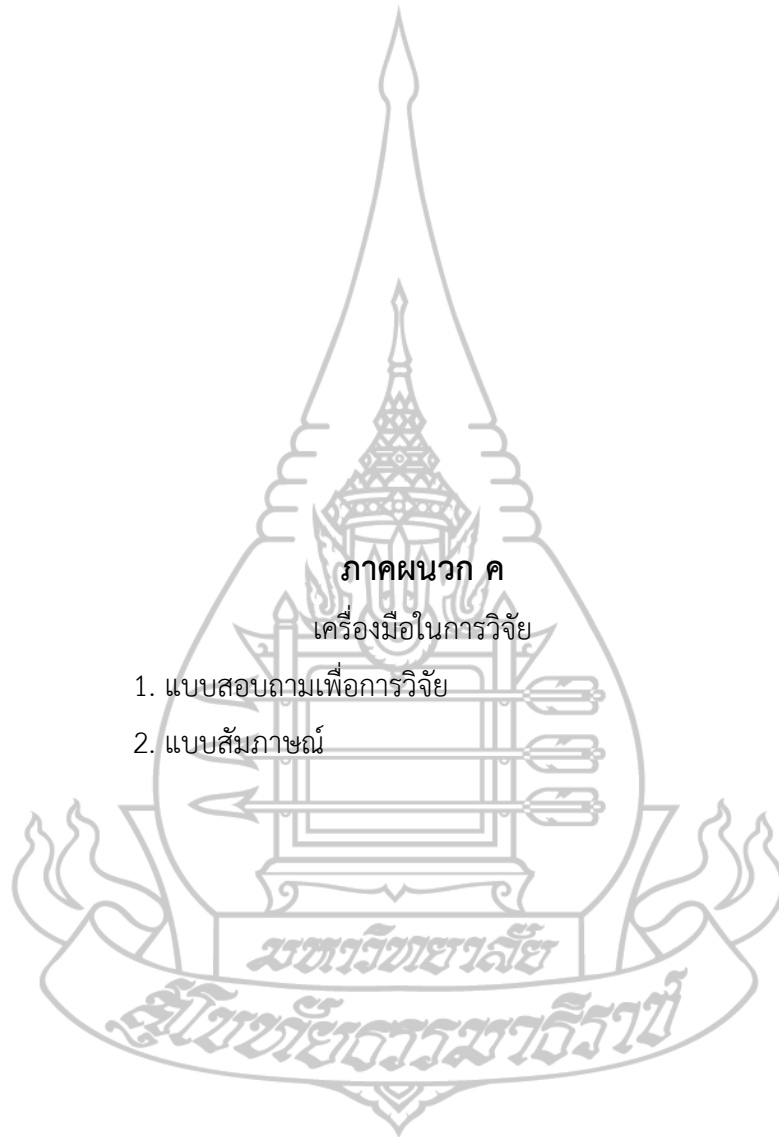
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-629-3087



ภาคผนวก ค

เครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1

(ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาคำครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 15 ปี

16 – 25 ปี

25 ปีขึ้นไป

4. ขนาดโรงเรียน

สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 719 คน

สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1679 คน

สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1680 คนขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการบริหารงานด้วยดิจิทัล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้					
ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้สื่อดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมต่อการบริหารงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจต่อการบริหารงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล เพื่อสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจตรงกัน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านกฎหมายต่อการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านจริยธรรมในการใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
ด้านที่ 3 การสื่อสาร						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร ด้วยการเลือกใช้อุปกรณ์สื่อสารที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและยอมรับในสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารในรูปแบบวงจรรายและวงจรรายได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์					
16	เมื่อท่านสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมักจะรับรู้ได้ถึงทัศนคติเชิงบวกทางความคิดของผู้บริหาร					
17	การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมาย					
ด้านที่ 4 ความร่วมมือ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการบริหารงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความรับผิดชอบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังข้อมูล และข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผลจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษานำปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหาร					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
 ที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ยิ่ง



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1
(ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนางาน
ในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล
ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้วิสัยทัศน์ดิจิทัล ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ดิจิทัล ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะด้านการสื่อสาร ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ลงชื่อ(ผู้ให้สัมภาษณ์)
(.....)



ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์

สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

ตำแหน่ง : อดีต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันดี

อดีต ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช "ณ นคร อุทิศ"

อดีต ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ปัจจุบัน อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ และสังคมศาสตร์

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

และวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : ดร.บุญเลิศ ธานีรัตน์

สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

ตำแหน่ง : อดีต ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

เขต 2

ปัจจุบัน อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ และสังคมศาสตร์

วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : ดร.สัญชัย พูลสุข

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตำแหน่ง : อดีต ผู้อำนวยการโรงเรียนหมู่บ้านป่าไม้

ปัจจุบัน คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประจำเขตพื้นที่การศึกษาของประถมศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกิตต์ สิริวัฒนาทากุล

สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตำแหน่ง : ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

(อาจารย์ ภาษาไทยดีเด่นแห่งชาติ จากคุรุสภา) และวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 : นายวิทยา หอมเกต

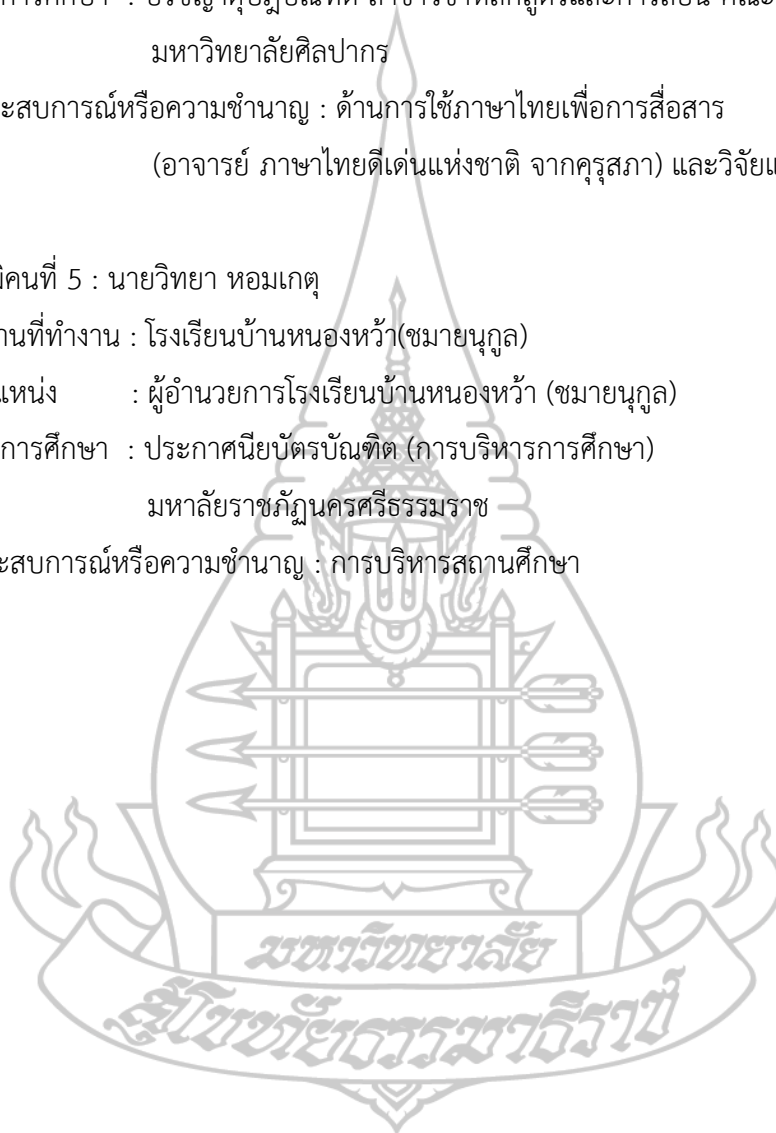
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านหนองหว้า(ชฌายนุกูล)

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหว้า (ชฌายนุกูล)

วุฒิการศึกษา : ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

มหาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. นางจิราภรณ์ เรืองรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
 วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ชำนาญการพิเศษ
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารการศึกษา
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. นายไพฑูรย์ สุวรรณน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังหีบ (ดำรงตำแหน่งประธานศูนย์
 เครือข่ายที่ 1)
 วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารการศึกษา
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. นายธวัฒน์ สอนจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนตม
 วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารการศึกษา
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. นางบำเพ็ญ หนูกลับ ศึกษานิเทศก์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
 วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การวิจัยการศึกษา เทคโนโลยี
 และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับดิจิทัล
 คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. นางอรอนงค์ พรหมวิหาร ศึกษานิเทศก์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
 วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การวัดและประเมินผล เทคโนโลยี
 และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับดิจิทัล
 คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 ระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช





ภาคผนวก จ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์)
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
 โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ดิจิทัล										
1	ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของ การบริหารงานด้วย ดิจิทัล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำระบบดิจิทัลมา ใช้ในการบริหารงาน มากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยน การบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ดิจิทัลของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เผยแพร่วิสัยทัศน์ ผ่านช่องทางดิจิทัล ได้อย่างหลากหลาย	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5				
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา ในการนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ได้	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
ด้านที่ 2 ความรู้ดิจิทัล										
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเลือกใช้สื่อดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสมต่อการ บริหารงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามี การนำความรู้ดิจิทัลมาใช้ ในการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ในการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการประยุกต์และ พัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	

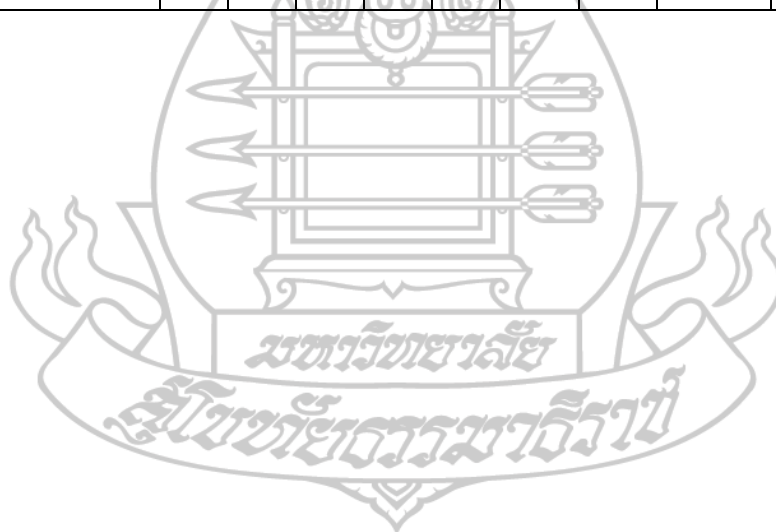
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5				
		1	2	3	4	5				
9	ผู้บริหารสถานศึกษามี การเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจ ต่อการบริหารงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
10	.ผู้บริหารสถานศึกษามี การวิเคราะห์และ ประมวลผลข้อมูล สารสนเทศในโลก ดิจิทัล เพื่อสื่อสารให้ บุคลากรใน สถานศึกษามีความ เข้าใจตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ด้านกฎหมาย ต่อการนำสื่อดิจิทัลมา ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้ด้าน จริยธรรมในการใช้สื่อ ดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	

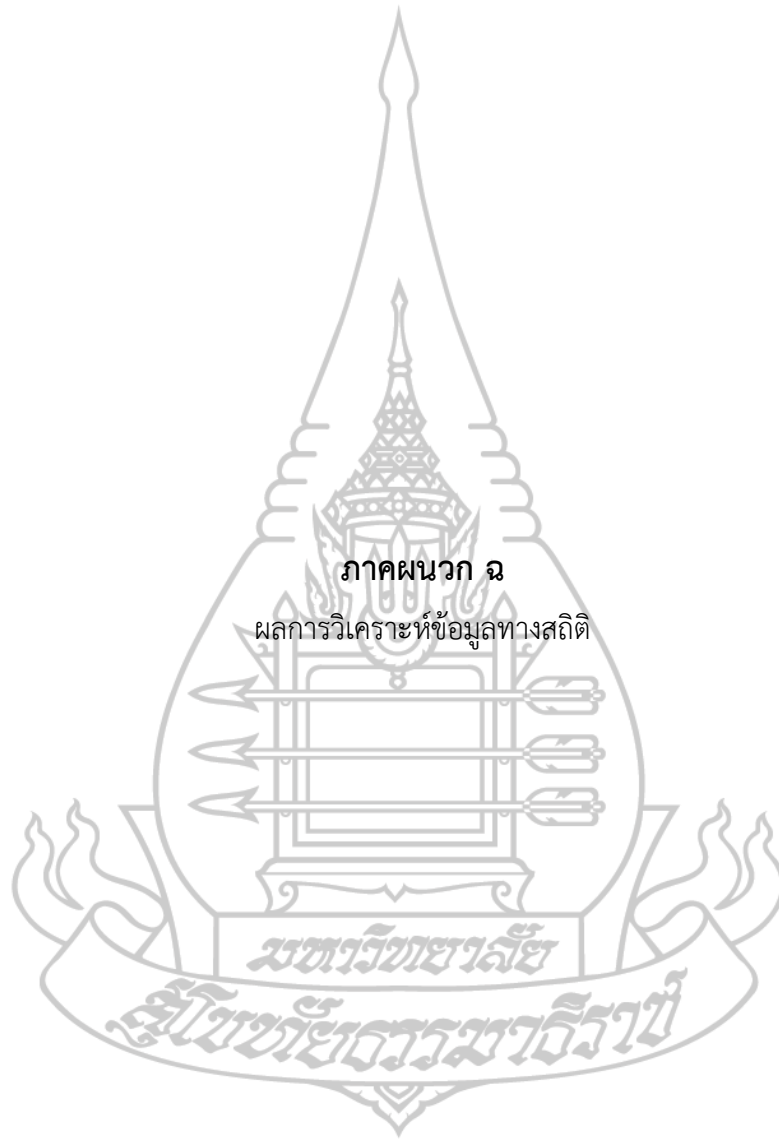
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ด้านที่ 3 การสื่อสาร										
13.	ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกวิธีการสื่อสาร ได้อย่างเหมาะสม กับเรื่องที่ต้องการจะ สื่อสาร ด้วยการ เลือกใช้อุปกรณ์ สื่อสารที่เป็น เทคโนโลยีใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
14.	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังและยอมรับใน สิ่งทีบุคคลากรใน สถานศึกษาแสดง ความคิดเห็นอย่างมี เหตุผล	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
15.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้การ สื่อสารในรูปแบบวง นภาษาและอวจน ภาษาได้อย่าง เหมาะสมในแต่ละ สถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
16.	เมื่อท่านสื่อสารกับ ผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมักจะรับรู้ได้ถึง ทัศนคติเชิงบวกทาง ความคิดของ ผู้บริหาร	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
17.	การสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ท่านและเพื่อน ร่วมงานเกิดแรง บันดาลใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
18.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารที่ ชัดเจน ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานของ บุคลากรบรรลุ เป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 4 ความร่วมมือ										
19.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความ เต็มใจในการ บริหารงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5				
20.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกระตุ้นให้ บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
22.	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ การทำงานร่วมกันอย่าง มีความรับผิดชอบ	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้	
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามี การยอมรับฟังข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ สมเหตุสมผลจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามี การเผยแพร่ข่าวสาร ผ่านช่องทางต่าง ๆ ใน รูปแบบดิจิทัล เพื่อ นำไปใช้ในการ บริหารงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่	คน ที่				
		1	2	3	4	5				
25.	ผู้บริหารสถานศึกษา นำปัญหาและ ข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา เพื่อ ปรับปรุงและแก้ไข ข้อบกพร่องในการ บริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	





ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.923	25

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.



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวปิยะวรรณ เลิศบุรุษ
วัน เดือน ปี เกิด	23 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 178 หมู่ที่ 8 ตำบลปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2557
ประวัติการทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองหว้า(ชฌายานุกุล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

